

CZUGLERNÉ IVÁNYI JUDIT – HAJDÚ JÓZSEF – GYULAVÁRI TAMÁS

MORVAI KRISZTINA – PAP ENIKO – SZABÓ ISTVÁNNÉ

**A FÉRFIAK ÉS NOK KÖZÖTTI
EGYENLO BÁNÁSMÓD MAGYARORSZÁGON
AZ EURÓPAI UNIÓ VONATKOZÓ IRÁNYELVEINEK
TÜKRÉBEN**

Budapest, 2002.

**© OSI/EU Accession Monitoring Program, 2002
Minden jog fenntartva.**

TARTALOMJEGYZÉK

BEVEZETO	3.old.
1. A Tanács 1975. február 10-i 75/117/EGK irányelve a férfiak és a nők egyenlo díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről	6. old.
2. A Tanács 1976. február 9-i 76/207/EGK irányelve a férfiak és nők közötti egyenlo bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az elomenetel és a munkakörülmények terén történó végrehajtásáról	17. old.
3. A Tanács 1992. október 19-i 92/85/EGK irányelve a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönzo intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében)	27. old.
4. A Tanács 1997. december 15-i 97/80/EK irányelve a nemi alapon történó hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherrol	41. old.
5. A Tanács 1997. december 15-i 97/81/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidos foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról	45. old.
6. A Tanács 1986. december 11-i 86/613/EGK irányelve valamely önálló vállalkozói tevékenységet, beleértve a mezogazdasági tevékenységet is folytató férfiakkal és nokkal való egyenlo bánásmód elvének alkalmazásáról, valamint az önálló vállalkozó nők terhességi és anyasági védeleméről	49. old.
7. A Tanács 1996. június 3-i 96/34/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szüloi szabadságról kötött keretmegállapodásról	61. old.
8. A Tanács 1996. december 20-i 96/97/EK irányelve a férfiakkal és a nokkal való egyenlo bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történó megvalósításáról, illetve ezen irányelv 86/378/EGK irányelv módosításáról	71. old.
ÁLTALÁNOS AJÁNLÁSOK	81. old.
MELLÉKLET (Jogforrások, Bibliográfia)	82. old.

BEVEZETO

Tanulmányunk célja a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód érvényesítésére szolgáló európai uniós irányelveknek való megfelelés vizsgálata, annak bemutatása és elemzése, hogy összhangban áll-e a magyar jog a vizsgálat tárgyát képező direktívákkal (irányelvekkel).

Mindenekelőtt megjegyezzük, hogy a csatlakozási tárgyalások során 2000. december 5-én a foglalkoztatás és szociálpolitika fejezet ideiglenesen lezárásra került. A hivatalos kormányzati álláspont szerint a vizsgált irányelvekkel kapcsolatban Magyarország teljesítette jogharmonizációs kötelezettségeit, kivéve a Tanács részmunkaidős foglalkoztatás tárgyában született 97/81/EK irányelvét (ennek esetében a jogharmonizációs kötelezettség határideje 2002 vége). Már itt megjegyezzük azonban, hogy minden vizsgált területen problémát jelent a tudatosságot növelő, jogérvényesítést segítő pozitív akciók, intézmények hiánya.

Figyelemmel arra, hogy a vizsgált joganyag nagyobb része a tágabb értelemben vett magyar munkajoghoz tartozik, bevezető megjegyzéseinkben e munkajog néhány sajátosságát¹, valamint a nemek közötti hátrányos megkülönböztetés tilalmával összefüggő jogharmonizációs folyamat egyes elemeit szeretnénk bemutatni, annak érdekében, hogy tanulmányunk érdemi része világosabb, érthetőbb legyen.

A jelenleg hatályos magyar munkajog rendszere 1992-ben alakult ki, amikor az 1967. évi Munka Törvénykönyv helyébe új kódex (a továbbiakban Mt.) lépett². A rendszerváltozás utáni Munka Törvénykönyve a versenyszféra munkajogát, az ún. "magán munkajogot" szabályozza. Ezt a jogszabályt egészítik ki a köztisztviselők, illetve a közalkalmazottakra vonatkozó különös szabályokat tartalmazó törvények. A három jogterület együtt alkotja a tágabb értelemben vett, egységes magyar munkajogot. Az "egységesség" nem pusztán azt jelenti, hogy a három kódex által szabályozott jogviszonyok természete nagyban hasonlít, hanem a szabályozás jogtechnikai megoldására is utal: az Mt. a másik két kódexnek is mögöttes jogszabálya. Ez azt jelenti, hogy a tágabb értelemben vett munkajog általános szabályait az Mt. tartalmazza. A nemek közötti hátrányos megkülönböztetéssel összefüggő, azaz a vizsgált területek szempontjából releváns joganyag összefüggésrendszerében ez azt jelenti, hogy a szabályozás a "közszférára" és a "magánszférára" nézve a legtöbb ponton azonos és az Mt. – valamint a hozzá kapcsolódó jogszabályok – által meghatározott. Példaként említhetjük, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról szóló generálklauzula az Mt.-ben szerepel ugyan, de a szabályozás szelleméből és technikájából következően a közszférára, azaz a köztisztviselők és közalkalmazottak jogviszonyaira is kiterjed. A kivételek közül – az elemzett kérdéskörök vonatkozásában – a legfontosabb a bérbesorolási/illetménybesorolási rendszer, amely nem létezik a versenyszférában (azaz az Mt.-ben), de létezik a közszférában.

A három említett jogszabály – a magyar munkajog alaptörvényei – "lefed" a legtöbb munkavégzést, de ez természetesen nem jelenti azt, hogy ne lennének olyan munkavégzésre irányuló jogviszonyok, amelyek a három nagy kódex hatályán kívül esnek. A közszférára tekintve külön törvények szabályozzák például a fegyveres testületeknél foglalkoztatottak, az ügyészek, a bírák illetve az igazságügyi alkalmazottak jogviszonyait. A magánszférában pedig léteznek olyan – munkavégzésre irányuló – jogviszonyok, amelyek a polgári törvénykönyv vagy más, nem munkajogi jogszabály hatálya alá tartoznak.

A munkajog világában jelentős magyar jogszabályok között meg kell említenünk – hiszen a tanulmány érdemi részében is többször utalunk rájuk – a Foglalkoztatásról szóló törvényt³ illetve a Munkaügyi

¹ A magyar munkajog sajátosságainak bemutatásához felhasználtuk a Munkaügyi Jogszabályok címu könyv (szerk. Bankó Zoltán – Berke Gyula – Kis György, KJK Kerszöv, Budapest 2000.) Bevezetését.

² 1992. évi XXII. törvény a Munka törvénykönyvéről

³ 1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

Ellenorzésrol szóló törvényt⁴. Az elobbi a munkahelyek megtartásával, a foglalkoztatás bővítésével illetve a munka nélkül maradtakról történő állami gondoskodással foglalkozik, míg az utóbbi a foglalkoztatás hatósági eszközökkel történő ellenőrzéséről szól.

Szólnunk kell még a magyar munkajog azon sajátosságáról, hogy a jogszabályok a kollektív szerződésekkel szemben is relatíve diszpozitívak, azaz csak a munkavállaló javára engedik meg az eltérést, ezzel mintegy korlátozva a kollektív autonómiát. Más megfogalmazásban: a kollektív szerződés, illetve annak rendelkezése jogszabállyal ellentétes nem lehet, kivéve, ha a munkavállalóra a vonatkozó jogszabálynál kedvezőbb feltételeket állapít meg.

Összességében elmondható, hogy a magyar munkajog egyes jogintézményei ma is jelentősen eltérnek az Unió országok szabályozási megoldásaitól, mégis kétségtelen, hogy az utóbbi évtized ezen a területen is a gazdaságilag fejlett országokhoz való felzárkózás évtizede.

E felzárkózási folyamat lényeges eleme az európai uniós csatlakozás lehetőségét és igényét szem előtt tartó jogharmonizáció. Ennek keretében került sor az Mt. 2001-es módosítására.

A módosítás a tanulmányunkban vizsgált kérdéskörök szempontjából igen jelentős: tartalmazta az egyenlő munkáért/egyenlő értékű munkáért egyenlő bér elvének "beemelését" a magyar munkajogba, illetve tovább pontosította, részletezte a bizonyítási teher megfordításának szabályát a diszkriminációval összefüggő ügyekben. (A bizonyítási teher megfordítása ugyanis már a módosítás előtt is létezett.)

Az önfoglalkoztatókra vonatkozó szabályozással kapcsolatban megállapíthatjuk, hogy egy viszonylag új, kialakulatlan, több jogi norma által szabályozott területről van szó. A vizsgálódást megnehezíti, hogy a *self-employed* közösségi jogi fogalom magyar fordítására különböző kifejezéseket használnak, illetve az egyes jogszabályok többféleképpen határozzák meg az önfoglalkoztató fogalmát. További problémát jelent és a téma feldolgozását nehezíti, hogy nem állnak rendelkezésre megfelelő statisztikai adatok a témában.

A szülői szabadság jogintézményét a Munka törvénykönyve szabályozza, a vizsgált témakörök közül jogilag ez a legegyszerűbb, legkevesebb problémát jelentő terület. Viszont - mint azt a későbbiekben jelezzük - a tradicionális férfi-női szerepek fennállása e téren érezteti legjobban a hatását. Általánosságban elmondható, hogy a munka és a családi kötelezettségek összehangolása, illetve a férfiak és nők közötti családi munkamegosztás gyakorlati megvalósítása szintén gondot okoz.

A szociális biztonsági rendszer az elmúlt idoszakban jelentős változásokon ment keresztül. Az 1998-ban hatályba lépett törvények új alapokra helyezték a társadalombiztosítás rendszerét, melyben a felosztó-kirovó állami nyugdíjrendszer pillére mellett megjelent a tokefedezeti alapú nyugdíjpénztár. Az irányelveknek való megfelelés tekintetében megállapíthatjuk, hogy az uniós kritériumok szerinti foglalkoztatási szociális biztonsági rendszer a magyar jogban nem létezik. A vizsgálódást így a kötelező, állami rendszer vonatkozásában végeztük el.

A témánk szempontjából jelentős jogalkotási folyamatok közül meg kell említenünk a munkahelyi szexuális zaklatás tilalmát tartalmazó jogszabályt, amely egy nagyobb (a nők elleni erőszak különböző formáinak megelőzését és kezelését célzó) törvénycsomag részeként jelenleg előkészítés alatt áll az Egészségügyi, Szociális és Családügyi Minisztériumban.

A nők esélyegyenlőségének javítását célzó jogalkotási/jogszabályelőkészítési lépések közül feltétlenül említést érdemel még az a törvényjavaslat, amelyet 2001 februárjában két országgyűlési képviselő – önálló indítványként – nyújtott be "a nők és férfiak közötti esélyegyenlőség biztosításáról" címmel. A javaslat számos egyéb elem mellett Esélyegyenlőségi Bizottság megalakítását célozta, többek közt annak érdekében, hogy a de jure létező egyenjogúság mielőbb a de facto esélyegyenlőség megvalósulásának a háttere és mozgatórugója legyen. Sajnáhtos módon a javaslat nem kapta meg a szükséges támogatást

⁴ 1996.évi LXXV. törvény

ahhoz, hogy parlamenti vitára kerüljön. Meg kell említenünk azonban, hogy 2002-ben az Igazságügyi Minisztériumban elkészült az egyenlo bánásmódról és esélyegyenlőségrol szóló törvénykonceptió tervezete.

A fentiekbol is kitunoen különböző területekrol van szó, sokszor eltéro jogszabályi háttérrel és különböző gyakorlati problémákkal, megoldási módozatokkal. Az egyes részekhez kapcsolódó speciális összefüggéseket, hiányosságokat, javaslatokat az adott rész végén jelezzük, míg a minden területre egyaránt vonatkozó megállapításainkat, illetve javaslatainkat a végso ajánlásokban tesszük meg.

1. A Tanács 1975. február 10-i 75/117/EGK irányelve a férfiak és a nők egyenlo díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről

1.1 Az egyenlo illetve egyenlo értékú munkáért egyenlo bér elvének jogi kerete

A magyar jog az “egyenlo illetve egyenlo értékú munkáért egyenlo bér” elvét az Alkotmányban⁵ és a Munka Törvénykönyvében (Mt.) fogalmazza meg⁶. Az elv emellett a diszkriminációt tiltó általános klauzulákból is levezethető.

Az Alkotmány idevonatkozó általános klauzulái közül a 66. § (1) bekezdés rögzíti a nemek közötti hátrányos megkülönböztetés általános tilalmát: *“A Magyar Köztársaság biztosítja a férfiak és a nők egyenjogúságát minden polgári és politikai, valamint gazdasági, szociális és kulturális jog tekintetében.”* A nőkre vonatkozó további rendelkezések az Alkotmány “Alapvető jogok és kötelezettségek” című XII. fejezetében találhatók. Ennek megfelelően a 70/A. § (1) bekezdése szerint: *“A Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül.”* A (2) bekezdés értelmében *“Az embereknek az (1) bekezdés szerinti bármilyen hátrányos megkülönböztetését a törvény szigorúan bünteti.”*

Az Alkotmány konkrét rendelkezése így szól: *“70/B. § (2) Az egyenlo munkáért mindenkinek, bármilyen megkülönböztetés nélkül, egyenlo bérhez van joga.(3) Minden dolgozónak joga van olyan jövedelemhez, amely megfelel végzett munkája mennyiségének és minőségének. (4) Mindenkinek joga van a pihenéshez, a szabadidőhöz és a rendszeres fizetett szabadsághoz.”*

A Munka törvénykönyve jelenleg hatályos általános rendelkezése a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról a következőképpen szól: *“5. § (1) A munkaviszonnyal kapcsolatosan tilos hátrányos megkülönböztetést alkalmazni a munkavállalók között nemük, koruk, családi vagy fogyatékos állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyozódésük, munkavállalói érdekképviselési szervezethez való tartozásuk, vagy ezzel összefüggő tevékenységük, továbbá minden egyéb, a munkaviszonnyal össze nem függő körülmény miatt.”*

Az Mt. konkrét szabálya - mely 2001. júliusától van hatályban - így szól:

“142/A. § (1) Az egyenlo, illetve egyenlo értékúként elismert munka díjazásának meghatározása során tilos a munkavállalók között indokolatlan megkülönböztetést tenni.

(2) A munka egyenlo értékének megállapításánál különösen az elvégzett munka természetét, minőségét, mennyiségét, a munkakörülményeket, a szükséges szakképzettséget, fizikai vagy szellemi erofeszítést, tapasztalatot, illetve felelősséget kell figyelembe venni.

(3) Az (1) bekezdés alkalmazása során munkabérnek minősül minden, a munkavállaló részére a munkaviszonya alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatás.

(4) A munkaköri besoroláson vagy teljesítményen alapuló munkabért úgy kell megállapítani, hogy az a munkavállalók között hátrányos megkülönböztetést (5. §) ne eredményezhessen.”

A fentiekből kitűnik az Alkotmány 70/B. § (2) bekezdése kifejezetten az érintett alapelvről rendelkezik. A Római Szerződés 1999 óta hatályos szövege és az alkotmány között azonban van két különbség. Az

⁵ 1949. évi XX törvény

⁶ Az Mt. a 2001-es törvénymódosítás előtt nem rendelkezett az “egyenlo munkáért egyenlo bér” elvéről, csupán a hátrányos megkülönböztetés tilalmáról (egyenlo bánásmód elvéről). A módosítás a jogharmonizáció érdekében – egyebek mellett – a vizsgált Irányelvnek a magyar munkajogba történő bevezetését célozta.

egyik különbség az, hogy az alkotmány az egyenlo munkáért egyenlo bér elvének bármilyen alapon történő megsértését tiltja, a Római Szerződés viszont ezt csak a nők és férfiak tekintetében teszi. Ez a megközelítéskülönbség azért nem jelent problémát a harmonizáció szempontjából, mert a magyar szabályozás ebben a tekintetben nagyvonalúbb, mint a Római Szerződés. A másik különbség az, hogy a Római Szerződés már az egyenlo értékű munka, míg a magyar alkotmány még mindig az egyenlo munka fogalmat használja. Az Mt. módosítása következtében emellett az a furcsa helyzet állt elő, hogy a Munka Törvénykönyve módosításával ez a törvény már az egyenlo értékű munka, míg a magasabb szintű szabály, az alkotmány az egyenlo munka fogalmát tartalmazza. Ez az ellentmondás az egyenlo bér elvének alkotmánybírói értelmezésénél okozhat majd gondot. EU-csatlakozásunk viszont feloldja ezt az ellentmondást, mert a Római Szerződés közvetlenül hatályos 141. (119.) cikke az egyenlo értékű munka fogalmat használja, és a közvetlen hatály eszközével erre kötelezi majd a magyar jogalkotókat és jogalkalmazókat is.

A Mt. módosító javaslata bevezette az egyenlo értékű munka fogalmát, amelyet a hatályos jog nem ismert és jogalkotói értelmezést is adott arra, hogy mi tekinthető "egyenlo értékű munkának".

A másik lényeges kérdés, hogy mi is tekinthető "bérnek" az elv alkalmazása szempontjából, szintén megfogalmazódik a törvényben.

Természetes, hogy – bizonyos esetekben – jogalkalmazói értelmezést igényel majd, hogy mi tekinthető "a munkaviszony alapján közvetlenül vagy közvetve nyújtott pénzbeli és természetbeni juttatásnak". Az értelmezési nehézségek esetén a jogalkalmazók nyilvánvalóan támaszkodni fognak az idevonatkozó európai esetjogra és az értelmezést segítő egyéb európai forrásokra.

Az elv érvényesülése szempontjából természetesen fontos, hogy a "bér" fogalma ne legyen megszorító, "minimalizáló", hiszen könnyű úgy kijátszani az elvet, hogy nagyszámú és jelentős, esetleg rendszeres juttatásokat a jogrendszer nem tekint "bér"-nek.

A bér fogalmával a jogszabályok között az Mt.-n kívül a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvényben találkozunk. Eszerint: "3.§ 21. *Bér: a munkaviszonyból származó jövedelem - ide nem értve a munkáltató által fizetett adóköteles biztosítási díjat, valamint a munkaviszony megszüntetésére tekintettel kapott végkielégítést -, az adóköteles társadalombiztosítási ellátás, a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló törvény alapján folyósított adóköteles ellátás - kivéve az adóterhet nem viselő járandóságot -, a foglalkoztatás elosegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény alapján folyósított munkanélküli járadék, pályakezdek munkanélküli segélye, átképzési és képzési támogatás, a fegyveres eroknél tartalékos katonai szolgálatot teljesítő magánszemély illetménye, a munkaviszonyból származó jövedelmet pótló kártérítés (keresetpótló járadék), ideértve a felelősségbiztosítás alapján ilyen címen fizetett kártérítést is.*"

Az 1996. évi LXXV. törvény a munkügyi ellenőrzésről a fentitől különböző bér-fogalmat használ. Eszerint: "9.§ (3) *E törvény alkalmazásában (...) b, munkabéren: a jogszabály alapján járó illetményt, illetménypótlékot, illetménykiegészítést és tizenharmadik havi illetményt, valamint az ügyészégi szolgálati jogviszonyról és az ügyészégi adatkezelésről szóló 1994. évi LXXX törvényben és a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló 1997. évi LXVII törvényben, valamint az igazságügyi alkalmazottak szolgálati viszonyáról szóló 1997. évi LXVIII törvényben foglalt javadalmazást is érteni kell.*"

A bírói gyakorlatban is fellelhetőek olyan – a jogharmonizációs célú módosítás előtt született – bírói határozatok, amelyek a bér fogalmát értelmezik.

Eszerint például a "lakbér és az étkezési hozzájárulás olyan szociális juttatás, amely nem minősül munkabérnek ..." (BH 1995. 612.).

Hasonlóképpen nem minősül munkabérnek a munkavállalóval kötött külön megállapodás alapján kifizetett többlet-végkielégítés (BH 1996. 667.).

A bér fogalma kijátszásának megkerülését szolgálja az az értelmezés, amely szerint a költségtérítésként kapott összeg ugyan (fogsabályként) nem vehető munkabérként figyelembe, de: (...) "Más megítélés alá esik azonban, ha az e jogcímen feltüntetett és kifizetett összeg egy részéről megállapítható, hogy annak rendeltetése nem a felmerült költségek megtérítése, hanem az a munkaviszonyon alapuló személyes közreműködést, a végzett munka anyagi elismerését szolgálja." (BH 1993. 772.).

Az 1995. 377. BH szerint munkabérnek minősül a prémium valamint a jutalom is.

Egy másik bírósági határozat (BH 1997. 608.) általános szabályként mondta ki, hogy *“A munkabér meghatározásánál nem egyedül annak elnevezése, hanem az azzal kapcsolatos összes körülmény az irányadó”*.

A fentebb elmondottak a köz- és a magánszférára egyaránt érvényesek. Mindazonáltal már most megjegyezzük – és a későbbiekben részletesen kifejtjük – hogy a közalkalmazottak és a köztisztviselők esetében ún. besorolási rendszert alkalmaz a magyar jog, amely értelemszerűen ellenőrizhetőbbé és valószínűbbá teszi az elv érvényesülését.

1.2 Az egyenlo illetve egyenlo értékű munkáért egyenlo bér elve alkalmazásának, érvényesülésének vizsgálata, biztosítása. Intézmények, jogi lehetőségek, szabályok és adminisztratív/igazgatási előírások

“Hivatalosan” a következő fórumok foglalkoznak a noki érintő diszkriminációval, illetve kísérik figyelemmel az e területre vonatkozó jogszabályok gyakorlati érvényesülését:

A Nemzeti ILO Tanács az ILO 144. számú egyezménye alapján kíséri figyelemmel a Magyarország által ratifikált 100. számú, a férfi és női munkásoknak egyenlo munka esetén egyenlo díjazásáról szóló egyezmény és a 111. számú, a szakmák és foglalkoztatás szerinti megkülönböztetésről szóló egyezmény teljesülését. Az ILO Tanács tagjai: a Kormány, a 6 szakszervezeti konföderáció és a 9 munkáltatói országos szervezet.

1999-ben Nőképviselői Tanács jött létre⁷, amelynek célja a nők esélyegyenlőségét biztosító jogszabályalkotás és cselekvési programok felgyorsítása, a nők érdekeit képviselő társadalmi csoportok bevonása. A Tanács a Kormány döntéseit előkészítő konzultatív, véleményező, javaslattevő, valamint a cselekvési programok tekintetében koordináló testület⁸.

A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztériumban Esélyegyenlőségi Főigazgatóság alakult, melynek keretében működik a Nők és Férfiak Közötti Esélyegyenlőségi Titkárság, “az állami nopolitika felelőse”.

Az Alkotmány 32/B. §-a országgyűlési biztosi (ombudsman) intézményt létesített az állampolgári jogok védelmére: *“Az állampolgári jogok országgyűlési biztosi feladata, hogy az alkotmányos jogokkal kapcsolatban tudomására jutott visszaéléseket, vizsgálja vagy vizsgálta és orvoslásuk érdekében általános vagy egyedi intézkedéseket kezdeményezzen.”*⁹ A nők jogainak védelme is e körbe tartozik.

Külön (speciális) állami védelemként értékelhető a munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény, amely a munkaügyi ellenőrzést kiterjeszti a hátrányos megkülönböztetés tilalmának megszegése esetére is¹⁰. Gyengíti azonban ennek az eszköznek az erejét az, hogy a 3. § (2) bekezdés szerint a munkaügyi ellenőrzést – a hátrányos megkülönböztetés tilalmának gyanúja esetén – az ellenőrző nem hivatalból folytatja le, hanem csak bejelentésre. A munkavállalók azonban nincsenek abban a helyzetben, hogy megismerhessék a munkatársaik bérét, illetve a bérek kialakításánál irányadó körülményeket. A

⁷ 1059/1999. (V. 28.) Kormányhatározat

⁸ A Testület tagjai: a Kormány, 6 tag a nők érdekeit képviselő országos hatáskörű társadalmi szervezetek képviselőiből, 5 tag a nők esélyegyenlőségével foglalkozó tudományos és gyakorlati tevékenységet végző személyek közül kerül ki, további 3 személy a fentiekhez nem tartozó “női” civil szervezetek képviselői közül. A nők valamennyi képviselőjét a szociális és családpolitikai miniszter kéri fel vagy jelöli ki a tagságra.

⁹ 32/B. § (1) bekezdés

¹⁰ 1996. évi LXXV. törvény 3. § (1) bekezdés d) pont

munkabérekkel kapcsolatosan a munkaügyi ellenőrzés *“a jogszabályban vagy kollektív szerződésben megállapított munkabér összegére, valamint a munkabér védelmére vonatkozó rendelkezések megtartására”* – azaz viszonylag szűk körre terjed ki.

Megjegyezzük, hogy az Mt. módosítása révén az egyenlo illetve egyenlo értékű munkáért egyenlo bér elve a “Munka Díjazása” című fejezetnek a “Munkabér” című alfejezetében került megfogalmazásra, míg a “hátrányos megkülönböztetés tilalma” a törvény más fejezetében, a “Bevezetői Rendelkezések” között szerepel. Ahhoz, hogy a munkaügyi ellenőrzés kiterjedjen az egyenlo illetve egyenlo értékű munkáért egyenlo bér elvének ellenőrzésére is, egyértelművé kellene tenni a Munkaügyi Ellenőrzésről szóló törvényben, hogy az egyenlo illetve egyenlo értékű munkáért egyenlo bér elvének megsértése a hátrányos megkülönböztetés tilalmába ütköző jogsértés, és mint ilyen, helye van a munkaügyi ellenőrzés szervezetrendszerébe általi fellépésnek. Amennyiben erre – jogszabályváltoztatás vagy egységes értelmezés útján – nem kerül sor, az elv érvényesülésének ellenőrzése a gyakorlatban igen korlátozottan lesz megoldható.

A fentiekben bemutatott intézményes lehetőségeken kívül természetesen rendelkezésre áll a bíróság előtti keresetindítás lehetősége is. A bírói jogorvoslat a magyar jogban biztosított, hiszen bárki, korlátozás nélkül bírósághoz fordulhat az irányelv által szabályozott kérdésekben, ha úgy érzi, jogait megsértették. (Az ilyen keresetek anyagi jogi alapja lehet az elvet konkrétan megfogalmazó, fentebb idézett 142/A. szakasz. Ezen túlmenően, anyagi alap lehet még az Alkotmány “egyenlo munkáért egyenlo bér” elve – hiszen a keresetindításra közvetlenül az alkotmány alapján is lehetőség van – vagy a hatályos Munka Törvénykönyve 5. §-a, azaz a hátrányos megkülönböztetés tilalma, amelyből az egyenlo munkáért egyenlo bér elve bírói értelmezéssel levezethető.) A bírói jogorvoslattal kapcsolatban azonban eljárási jellegű problémát jelent, hogy csak a sérelmet szenvedett fél kezdeményezhet pert. A diszkrimináció azonban igen sok esetben nemcsak egy személyt, hanem egy bizonyos csoporthoz tartozó minden embert érint. Polgári eljárásjogunk szerint 1995-ig az ügyésznek joga volt arra, hogy keresetet indítson “fontos állami vagy társadalmi érdekből”. Az Alkotmánybíróság határozatával arra az esetre korlátozta ezt a perindítási lehetőséget, amikor “a jogosult a jogainak védelmére bármely okból nem képes”.

A nemek közötti megkülönböztetés számos esetben nem vagy csak nehezen igazolható az egyéni érdeksérelem. Az egyéni érdeksérelemtől függővé tett eljárás-indítási jog ezért megnehezíti, számos esetben lehetetlenné teszi peres vagy nem peres eljárás indítását. Ezt a problémát számos jogrendszerben a közérdeku keresetindítás jogával (actio popularis) oldják meg.

Az actio popularis jogintézménye 1999. decemberéig nem létezett a rendszerváltás utáni magyar jogban. Ekkor fogadták el a fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról szóló 1998. évi XXVI. törvény módosítását. Actio popularisra e pillanatban csak a fogyatékos személyek jogainak megsértésével összefüggésben van jogi lehetőség Magyarországon.

1.3 A fizetések meghatározására szolgáló osztályba-sorolási rendszer

A közférában a közszolgálatban és az ún. közalkalmazotti jogviszonyban is szabályoznak a törvények a munka díjazásához alapul szolgáló ún. besorolási feltételeket¹¹.

Hasonló besorolási rendszert alkalmaz a bírák jogállásáról és javadalmazásáról szóló törvény, valamint az ügyészségi szolgálati viszonyról szóló törvény is¹².

Az ún. “versenyszférában” nincs hasonló bér-besorolási rendszer, csupán egy ún. “ágazati-besorolási rendszer”, itt tehát a munkabér szabad megállapodás tárgya.

¹¹ 1992. évi XXIII. törvény a köztisztviselők jogállásáról (Ktv.) 42. § és 1992. évi XXXIII. törvény a közalkalmazottak jogállásáról (Kjt.) 60-66. §

¹² 1997. évi LXVII. törvény illetve 1994. évi LXXX. törvény

A közszolgálati jogviszonyban a díjazási besorolás osztályokba és azon belül fizetési fokozatokba való besoroláson alapul. A magasabb fokozatba sorolás alapja az iskolai végzettség és a közszolgálati jogviszonyban eltöltött idő. Az egyes osztályok emelkedő számú fizetési fokozataihoz növekvő szorzószámok tartoznak. A szorzószám és az illetményalap szorzata határozza meg az egyes osztályok különböző fokozataihoz tartozó alapilletményt¹³. Az illetményalapot az állami költségvetésről szóló törvény állapítja meg úgy, hogy az nem lehet alacsonyabb, mint az előző évi illetményalap.

Ez a szabályozás teljesen objektív alapokra helyezi a díjazást a közszférában. A 43. § (4) bekezdés azonban lehetővé teszi, hogy a hivatali szervezet vezetője – munkájának értékelése alapján – a köztisztviselő alapilletményét legfeljebb 20%-kal megemelje vagy legfeljebb 20%-kal csökkentett mértékben állapítsa meg. A munkáltató diszkrecionális jogkörébe tartozik tehát a magasabb vagy alacsonyabb alapbér megállapítása. A munka értékelésére nézve a köztisztviselők minosítására vonatkozó 34. § és a minosítási feltételeket pontosan előíró 1. sz. melléklet ad részletes eligazítást.

A minosítás azonban nem objektíve mérhető feltételeken, szempontokon nyugszik, hanem értékítéletet tartalmazó, minosító jelzőkre való utaláson, amely minosítást a hivatalvezető végzi, de ezt a jogkörét át is ruházhatja.

Ezekből a szabályokból adódóan tehát lehetőség nyílik a köztisztviselők díjazása közötti különbségtételre azonos besorolási osztály és fizetési fokozat esetén, sőt azonosan magas színvonalú teljesítmény esetén is. Kifejezetten a nőt érintő hátrányos szabályok nincsenek, az azonos teljesítményű köztisztviselők közötti különbségtételre azonban az egyéni mérlegelési lehetőség biztosításával a szabályok lehetőséget adnak.

A közalkalmazottak esetében a szabályozás a következőképpen alakul. A közalkalmazotti munkakörök az ellátásukhoz jogszabályban előírt iskolai végzettség, illetve állam által elismert szakképesítés, szakképzettség, doktori cím, tudományos fokozat, valamint akadémiai tagság alapján fizetési osztályokba tagozódnak¹⁴. Eszerint A-J alatt 10 fizetési osztály van. A fizetési osztályok fizetési fokozatokra tagozódnak. Az egyes fizetési osztályok tízennégy-tízennégy fizetési fokozatot tartalmaznak¹⁵. A fizetési fokozatba sorolás alapja a közalkalmazotti jogviszonyban eltöltött idő¹⁶. Háromévenként lép eggyel magasabb fizetési fokozatba a közalkalmazott.

A közalkalmazottaknál a törvény alapján kevés lehetőség van az „egyéni” illetmény fizetésére, s így a munkáltató mérlegelési jogköre is szűkebb ebben a körben, mint a közszolgálatban dolgozók esetében. Az eltérési lehetőségek: a közalkalmazott várakozási ideje tartósan magas színvonalú munkavégzése vagy kiemelkedő teljesítménye esetén csökkenthető (egy évvel)¹⁷, illetve a közalkalmazott részére illetménykiegészítés fizethető külön megállapodás alapján¹⁸.

A nő, illetve férfiak díjazására közvetlenül nem vonatkoznak előírások. A fenti két esetben van lehetőség a nemek közötti esetleges különbségtételre.

A bírók illetve az ügyészek javadalmazásával kapcsolatos jogszabályt nem elemezzük részletesen, a lényeg, hogy itt is hasonló bér-besorolási rendszer van.

A fenti jogszabályok hatálya alá nem tartozó munkaviszonyban állók (azaz gyakorlatilag a versenyszférában dolgozók) esetében a 6/1992. (VI. 27.) MüM rendelet rendelkezik a munkavállalók ágazatközi besorolási rendszeréről. Ez a rendelet az egyes munkavállalókat sorolja különböző csoportokba és nem a munkákat értékeli, illetve nem az egyes munkák értékeléséhez ad szempontokat. [A rendelet szellemi és fizikai munkavállalók között tesz különbséget, s ezen belül további rangsorokat állít fel az iskolai végzettség, illetve képesítés és a beosztás (például irányító beosztások) alapján]. Még egyszer

¹³ Ktv. 43. § (2) bekezdés

¹⁴ Kjt. 61. § (1) bekezdés

¹⁵ 62. §

¹⁶ 64. § (1) bekezdés

¹⁷ 65. § (3)-(4) bekezdés

¹⁸ 67. §

hangsúlyozzuk, hogy e körben, tehát a versenyszférában dolgozók esetében nincs bér-besorolási rendszer, a bér szabad megállapodás tárgya.

1.4 Bíróshoz fordulás az egyenlo bérezés elvének sérelme esetén. Állami lépések a bírósághoz forduló munkavállalók védelmében. Államilag támogatott jogsegély/jogi képviselő

Természetesen lehetőség van az egyenlo bérezés elvének megsértése esetén a perindításra, a polgári eljárásjogi törvényben meghatározott általános illetve a munkaügyi perekre vonatkozó speciális szabályok alapján.

Anyagi jogi szempontból megállapítható, hogy a hatályos magyar jogban nincs hatékony szankció az egyenlo bérezés elvének megsértése esetére. Nincs konkrét munkaügyi szabály arra nézve, hogy mire kötelezheti a bíróság a munkáltatót, ha megállapítja a diszkriminációt. Az Mt. csupán a munkáltatónak a diszkrimináció tilalmába ütköző jogellenes munkaviszony megszüntetésével kapcsolatban mondja ki, hogy ez esetben – ellentétben az általános szabállyal – a munkáltató kérelmére nem mellozhető a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezése. A törvény kimondja továbbá, hogy ha a munkavállaló nem kéri az eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a bíróság a munkáltatót – az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével – a munkavállaló legalább két, legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére kötelezi¹⁹.

Ha a sértett fél tagja valamely szakszervezetnek, akkor a szakszervezet vagy a szakszervezet által alkalmazott/megbízott ügyvéd képviselheti a bírósági eljárásban. Ezen túlmenően igen fontos rendelkezés, hogy a munkaviszonyból származó perben a feleket jövedelmi és vagyoni viszonyaikra tekintet nélkül költségmentesség (azaz ún. tárgyi költségmentesség) illeti meg²⁰. Ennek keretében a munkavállaló, mint peres fél, pártfogó ügyvéd kirendelését is kérheti a bíróságtól.

1.5 Tájékoztatási kötelezettség a munkavállalók felé a rendelkezésre álló jogi rendelkezésekről, eszközökről, eljárási lehetőségekről az egyenlo bérezés elvének sérelme esetére

Az ezzel kapcsolatos – az Irányelv szellemével és szavaival összhangban lévő – tájékoztatási kötelezettségnek nem akadtunk nyomára a magyar jogban. A kézenfekvő lehetőség ilyenkor az, hogy a szakszervezethez illetve a szakszervezeti jogsegélyszolgálathoz fordul felvilágosításért az érintett munkavállaló.

A polgári perrendtartásról szóló törvény (Pp.)²¹ rendelkezése szerint a vonatkozó eljárási kérdésekről a bíróságnak is tájékoztatási kötelezettsége van:

“7. § (1) A bíróság - jogszabályban előírt esetekben - kérelemre segítséget nyújt ahhoz, hogy a fél jogai, illetve törvényes érdekei védelmében bírósághoz fordulhasson.”

(2) Az (1) bekezdésben foglaltak teljesülése érdekében a bíróság köteles a felet, ha nincs jogi képviselője - perbeli eljárási jogairól és kötelezettségeiről -, a szükséges tájékoztatással ellátni, illetve meghatározott esetben részére jogi képviselőt kirendelni.(...)

A törvényhez fűzött kommentár tovább részletezi e kérdést: “A Pp. 2. § (1) bekezdésében foglaltakkal összhangban nevesíti e § új – és a 2000. január 1. napja után indult ügyekben alkalmazandó – rendelkezése azokat a bíróságra háruló feladatokat, amelyek a fél jogérvényesítő képessége teljességének biztosításához szükségesek így a segítségnyújtást és a tájékoztatási kötelezettséget. Az igény

¹⁹ Mt. 100. § (1)-(4) bekezdés

²⁰ 1/1986. (VI. 26.) IM rendelet

²¹ 1952. évi III. törvény

érvényesítéséhez a bíróság csak a jogi képviselő nélkül eljáró fél részére és kérelmére, a jogszabály által meghatározott esetekben ad segítséget. Ennek legtipikusabb esetei:

- a fél szóban eloadott kérelmének (keresetlevél, egyéb beadvány, fellebbezés) jegyzőkönyvbe foglalása (...)*
- az eljárással felmerülő illeték, és egyéb költségek elolegezése, illetve viselése alóli mentesség biztosítása (...), illetve*
- a fél részére jogi képviselő rendelése”*

A Munka Törvénykönyvének vonatkozó rendelkezése a munkavállalók – üzemi tanácson keresztül történő – tájékoztatását szolgálja. Az üzemi tanács tájékoztatáshoz való jogát az Mt. jogharmonizációs célú módosítása a 68. § (2) bekezdésének kibovításával valósította meg: “(2) Az üzemi tanács a munkáltatótól minden olyan kérdésben tájékoztatást kérhet, amely a munkavállalók munkaviszonnyal összefüggő gazdasági és szociális érdekeivel, valamint a hátrányos megkülönböztetés szabályainak megtartásával kapcsolatos. A munkáltató a tájékoztatást nem tagadhatja meg.” Ugyanilyen tájékoztatási kötelezettség áll fenn a szakszervezet felé is.

Ez a tájékoztatási kötelezettség, amely az üzemi tanács – illetve a szakszervezet – és nem közvetlenül a munkavállaló felé áll fenn, és amelynek gyakorlása az üzemi tanács (szakszervezet) kezdeményezésére történik, nyilvánvalóan nem felel meg az irányelv 7. Cikkének.

1.6 Bírósági eljáráson kívüli panasz/érdekérvényesítési lehetőség az egyenlo bérezés elvének megsértése eseteiben

A Munka Törvénykönyve 199/A. §-a szabályozza az ún. békéltetési (mediációs) eljárást. Eszerint: “Kollektív szerződésben illetve a felek megállapodásában munkaügyi jogvita esetére békéltető személyét köthetik ki, aki a vitában egyezség létrehozását kísérli meg. Az egyeztetést a békéltetőnél kell e törvény szabályai szerint kezdeményezni. A békéltető az egyezséget köteles írásba foglalni.” A 201. § szerint: “A kollektív szerződésben, illetve a felek megállapodásában meghatározott békéltetés (199/A) eredménytelenségének megállapítását követően (...) az elévülési idon belül lehet bírósághoz fordulni.” Ez az általános érdekérvényesítési lehetőség természetesen a vizsgált ügycsoportban is rendelkezésre áll.

Bíróságon kívüli érdekérvényesítési lehetőséget nyújthat a fentebb már említett munkaügyi ellenorzés. Ezen eljárás keretében lehetőség van egyebek mellett munkaügyi bírság alkalmazására (a munkáltató szervezettel szemben) illetve szabálysértési eljárás lefolytatására a jogellenesen eljáró (természetes személy) munkáltató illetve a munkáltatói jogkör gyakorlója ellen.

Az egyes szabálysértésekről szóló Kormányrendelet²² is büntetni rendeli a diszkriminációt. A rendelet 93. § (1) bekezdése szabálysértésnek tekinti a munkáltatónak azt a magatartását, amellyel a munkavállaló alkalmazását a neme miatt megtagadja vagy emiatt a munkavállalók között hátrányos megkülönböztetést alkalmaz. A munkáltató ellen ezekben az esetekben szabálysértési eljárás indítható, amelynek során a munkáltató 100 000,- Ft-ig terjedő pénzbírsággal sújtható. Az eljárás a konkrét törvénysérto munkáltatói jogkörgyakorló személlyel szemben folytatható le.

²² 218/1999. (XII. 28.)

1.7 A szakszervezetek szerepe (eljárás-kezdemenyezési, képviseleti joga) az egyenlo bérezés elvének megsértése illetve nem alkalmazása esetén induló (bírószágon kívíli) eljárásokban. Ingyenes jogsegélyszoláálat

A Munka Törvénykönyvének idevonatkozó rendelkezései a következők:

“19. § (2) A szakszervezet joga, hogy a munkavállalókat anyagi, szociális és kulturális, valamint élet- és munkakörülményeiket érinto jogaikról és kötelezettségeikről tájékoztassa, továbbá a munkaiügyi kapcsolatokat és a munkaviszonyt érinto körben tagjait a munkáltatóval szemben, illetve az állami szervek előtt képviselje.

(3) A szakszervezet jogosult a tagját – meghatalmazás alapján -, annak élet- és munkakörülményeit érinto kérdésekben bíróság, más hatóság, illetve egyéb szervek előtt képviselni.”

“ 23. § (1) A munkáltatónál képviselettel rendelkezo szakszervezet jogosult a munkavállalókat, illetve ezek érdekképviseleti szerveit közvetlenül érinto jogellenes munkáltatói intézkedés (mulasztás) ellen kifogást benyújtani.

(2) A kifogást a munkáltató vezetőjéhez, a kifogásolt intézkedésről való tudomásszerzéstől számított öt munkanapon belül kell benyújtani. Kifogást az intézkedés megtételétől számított egy hónapon túl nem lehet benyújtani.

(3) Nincs helye kifogásnak, ha az intézkedéssel szemben a munkáltató jogvitát kezdeményezhet.”

A rendszerváltozás előtt szinte minden munkahelyen léteztek szakszervezeti jogsegélyszoláálatok, ahol a dolgozók ingyenes jogi felvilágosítást illetve bizonyos esetekben jogi képviseleti lehetőséget kaphattak. A politikai fordulatot követően e jogsegélyszoláálatok többsége megszűnt és ma már csak elvétve tartanak fenn a szakszervezetek ilyen szoláálatást.

1.8 Az egyenlo bérezés elvét sértő diszkriminatív jogi rendelkezések

De jure (azaz jogszabálysövegben expressis verbis kifejezett) diszkriminációról a bérezés területén nincs tudomásunk.

1.9 A kollektív szerződés diszkriminatív rendelkezései érvénytelenné nyilvánításának lehetősége. A kollektív szerződések és a nők és férfiak egyenlo bérezésének elve

A kollektív szerződések diszkriminatív rendelkezéseire vonatkozóan a semmisségre vonatkozó általános munkajogi szabályok az irányadóak. Ezek a következők:

Mt. “8. § (1) Semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba vagy egyébként jogszabályba ütközik. Ha a semmisség a felek és a közérdek sérelme nélkül rövid időn belül nem orvosolható, a semmisséget hivatalból kell figyelembe venni.

(2) A munkavállaló a munkabérének és személyiségének védelmét biztosító jogairól előre nem mondhat le, sem előzetesen olyan megállapodást nem köthet, amely e jogokat az ő hátrányára csorbítja.

(3) A semmis és a sikeresen megtámadott megállapodás érvénytelen. Ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg.”

Az előzőekben igazoltuk, hogy az egyenlo bérezés elve az Mt. 142/A. paragrafusából következik, emellett a hatályos magyar jogban a diszkrimináció tilalmának elvéből is levezethető, amely utóbbinak a Munka Törvénykönyve 5. §-a a jogszabályi megfogalmazása. Következésképpen a kollektív szerződéseknek a

nemek közötti diszkriminációt megvalósító rendelkezései, ideértve az egyenlo bérezés elvébe ütköző rendelkezéseket is, a Munka Törvénykönyvének 5. és 142/A. §-ba ütköznek, ezért semmiek.

A Munka Törvénykönyvében megtalálható a terhes és szoptató noked, valamint gyermekgondozási segélyen lévoked megillete jogok átemelésre kerültek a helyi kollektív szerzodésekbe is. Ugyanakkor azonban a nok és férfiak közötti egyenlo bérezés elve a kollektív szerzodésekben nem kerül szabályozásra. A Magyar Szakszervezetek Országos Szövetségének Noi Választmánya nemrégiben ajánlást készített a noi érdekeket és az egyenlo bérezés illetve az egyenlo bánásmód elvét jobban figyelembe vevó kollektív szerzodések készítéséhez. A javaslatok között szerepel, hogy az esélyegyenloségi sérelmek orvoslása érdekében a Szakszervezeti Bizottság az Üzemi Tanáccsal közösen hozzon létre egyeztetó bizottságot (összetétele tükrözze a munkahelyi férfi-noi arányt), amely biztosítaná az Mt. 5. §-ban foglaltakkal kapcsolatos jogsértés esetén a bírósági eljárás elotti egyeztetést, illetve figyelemmel kísérné a munkaértékelési eljárások során az egyenlo illetve egyenlo értékú munkáért egyenlo bér elvének érvényesülését, valamint a módosítandó 6/1992. (VI. 27.) MüM rendelet szerinti bérbesorolás betartását.

1.10 A nemek közötti kereseti különbségek Magyarországon

A 9/1996. (XII. 20.) MüM rendelet szerint a Foglalkoztatási Hivatal (korábban Országos Munkaügyi Kutató és Módszertani Központ) *“ellátja a munkabérek alakulására vonatkozó adatgyűjtést, ezek nyomon követését, elemzését és végzi a bérmegállapodások regisztrációját.”*

Az Országos Munkaügyi és Módszertani Központ 2000-ben befejezodött kutatási programja a nok és férfiak közötti kereseti különbségeket elemezte az 1986-1996 közötti idoszakra vonatkozóan. A kutatásról készült jelentés megállapításai szerint 1986 és 1996 között a nok reálkeresete kevésbé csökkent, mint a férfiaké, így a férfiakkal szembeni kereseti hátrányuk mérséklodott. Míg 1986-ban a nok havi keresete nem érte el a férfiak havi bérének 75%-át, addig 1992-re ez az arány 85% fölé emelkedett, majd ezen a szinten állapodott meg²³. Viszonylag kicsi és stabil a bérkülönbség a fiatalok között, jóval nagyobb és növekszik a különbség az idosebb korosztályokban, a felsófokú végzettségűek és a vezető beosztásúak között²⁴.

1999-ben a nemzetgazdaság egészére nézve a férfiak átlagkeresete 90 571 Ft/fo/hó, a nok átlagkeresete 71 586 Ft/fo/hó²⁵, tehát *a nok átlagkeresete a férfiak átlagkeresetének 79, 04%-a volt; a költségvetési szférában a férfiak átlagkeresete 87 146 Ft/fo/hó, a nok átlagkeresete 67 455 Ft/fo/hó²⁶, ebben a szférában a nok átlagkeresete a férfiak átlagkeresetének 77,4%-a volt; a vállalkozási szférában a férfiak átlagkeresete 91 310 Ft/fo/hó, a nok átlagkeresete 75 506 Ft/fo/hó²⁷, itt a nok átlagkeresete a férfiak átlagkeresetének 82,69% volt. Amennyiben az adott idoszakra vonatkozó alaphérek átlagait hasonlítjuk össze, az arány lényegesen kedvezőbb: 83,28%, 83,31%, illetve 89,35%.*

A fizikai és szellemi foglalkozásúak megoszlásáról az 1999. évet jellemző keresetük nagysága, szektorok és nemek szerint az OMKMK 1999-es egyéni kereseti felvételében találhatunk statisztikai adatokat²⁸.

²³ A 15%-os bérkülönbséget azonban hazánkban az európai uniós tagállamokhoz képest sokkal alacsonyabb és sajnos csökkeno reálértékú bérek mellett sikerült elérni.

²⁴ *Noi-férfi kereseti különbségek Magyarországon 1986-1996*; OMKMK Budapest, 2000., 7-8. oldal

²⁵ 1999. évi létszám-, bér- és kereseti adatok - *Nemzetgazdaság összesen*; OMKMK Munkaügyi Adattár, 2000. évi 1. szám, 2. sz. grafikon

²⁶ 1999. évi létszám-, bér- és kereseti adatok - *Költségvetési szféra*; OMKMK Munkaügyi Adattár, 2000. évi 3. szám, 2. sz. melléklet

²⁷ 1999. évi létszám-, bér- és kereseti adatok - *Vállalkozás*; OMKMK Munkaügyi Adattár, 2000. évi 2. szám, 2. sz. grafikon

²⁸ lásd: 25-27. lábjegyzet és 1999. évi létszám-, bér- és kereseti adatok területi feldolgozásai; OMKMK Munkaügyi Adattár, 2000. évi 4. szám

1.11 A minimálbérre vonatkozó szabály a magyar jogrendszerben

A vonatkozó jogszabály szerint a minimálbérben nincs különbség nők és férfiak között. Ugyanakkor azonban, ahogy a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló fejezetben majd ismét rámutatunk, a részmunkaidős munkavállalók vonatkozásában megvan a jogi lehetőség a minimálbértől való eltérésre. Figyelemmel arra, hogy a részmunkaidőben történő foglalkoztatás kiemelten érinti a női munkavállalókat, közvetett módon létezhet különbség abban, hogy a két nem közül melyik esetében gyakoribb a minimálbért el nem érő bérezés.

A Munka Törvénykönyve a következőképpen rendelkezik:

“17. § (1) A Kormány az Országos Munkaügyi Tanács egyetértésével (...) dönt a kötelező legkisebb munkabér... tekintetében”

“144. (1) Személyi alapbérként, illetve teljesítménybérként a meghatározott feltételeknek megfelelően – legalább a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) jár; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(2) A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalóra irányadó teljesítménykövetelményt úgy kell megállapítani, hogy ennek százszázalékos teljesítése és a teljes munkaidő ledolgozása esetén a részére járó munkabér legalább a kötelező legkisebb munkabért elérje; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

(3) Meghatározott körben, illetve területen érvényesülő kötelező legkisebb munkabért kell megállapítani, ha ez a munkafeltételeket figyelembe véve szükséges.

(4) A munkavállalót megillető kötelező legkisebb munkabért és annak hatályossági körét – figyelemmel a 17. § (1)-(2) bekezdésében foglaltakra – a Kormány állapítja meg.

(5) A kötelező legkisebb munkabér megállapításánál figyelembe kell venni a munkavállalók szükségleteit, mérlegelve a munkabérek országos szintjét, az életfenntartási költségeket, a társadalombiztosítási juttatásokat és az egyes társadalmi csoportok viszonylagos életszínvonalát, továbbá a gazdasági körülményeket, ideértve a gazdasági fejlődés követelményeit, a termelékenység szinteket és a magas szintű foglalkoztatottság fenntartásának kívánatos voltát is.

(6) A gazdasági miniszter meghatározott körben – különösen a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességek és a részfoglalkoztatásuk tekintetében – a kötelező legkisebb munkabér alól az Országos Munkaügyi Tanács egyetértésével eltérést engedélyezhet, ha ez a foglalkoztatás érdekében szükségesnek mutatkozik.

(7) A kötelező legkisebb munkabér mértékét rendszeresen felül kell vizsgálni.”

A 2002. évre vonatkozóan a 224/2001. (XI. 21.) Kormányrendelet rendelkezik a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) megállapításáról. Ennek összege jelenleg havi 50 000 Ft. Ezzel összefüggésben a következőkre szeretnénk rámutatni. A gazdasági társadalmi átalakulás során a bérek messze elmaradtak a ráfordított munka értékétől. A 2000. évi 22 500 Ft-os minimálbér alig haladta meg az Unió átlagkereset 30 %-át. A megélhetés tekintetében 2000-ben a háztartási minimum 29 360 Ft volt. A felzárkózási folyamat elindítása érdekében került megállapításra a 2001. évre az előző évihez képest 56 %-kal magasabb összegű, 40 000 Ft-os minimálbér (mely 2002-re 25 %-kal emelkedett).

A minimálbérrel összefüggő bírósági gyakorlatból két jogesetre szeretnénk rámutatni:

“A teljesítménybérrel foglalkoztatott munkavállalót az országosan megállapított munkabér legkisebb összege csak a teljesítmény-követelmény százszázalékos, valamint a teljes munkaidő teljesítése esetén illeti meg.” (BH 1995. 739.)

“A legkisebb munkabérnek megfelelő összegű munkabérre akkor jogosult a teljes munkaidővel foglalkoztatott munkavállaló, ha a teljesítménykövetelményt teljesíti, vagy ha annak teljesítése nem csak rajta múlik, és ezért a teljesítmény alapján járó munkabért ilyen összegű garantált bérrel egészíti ki a munkáltató. A munkáltatónak azonban nincs olyan kötelezettsége, hogy a munkavállaló a garantált bérrel

minden esetben elérje a minimális bért, vagyis a garantált bér összegének nem kell havonta (elszámolási időszakonként) változnia.” (BH. 1999. 474.)

ÖSSZEGZÉS ÉS JAVASLATOK

A Munka Törvénykönyve módosítása az Irányelvvel gyakorlatilag megegyező tartalommal vezette be a magyar munkajogba az egyenlo illetve egyenlo értékű munkáért egyenlo bér elvét.

Lényeges különbség azonban, hogy míg az Irányelv a férfi és női munkavállalók által végzett egyenlo illetve egyenlo értékű munka egyenlo bérezéséről szól, a magyar jogszabály általánosságban tiltja “a munkavállalók közötti indokolatlan megkülönböztetést”. Noha ez a különbözőség önmagában még összeegyeztethető az Irányelv által közvetített jogi normával, fontos, hogy az új jogszabály alkalmazói az elvet a nemek közötti diszkrimináció perspektívájából is értelmezni, alkalmazni és érvényesíteni tudják, azaz, hogy a jogalkalmazás során az Irányelv szelleme messzemenőig érvényesüljön. Ezzel összefüggésben javasoljuk, hogy a jogalkalmazók a nemek közötti diszkrimináció általános elméleti és jogpolitikai kérdéseiről is részesüljenek képzésben, és az Irányelv alapján alkotott új munkajogi rendelkezéseket ezen ismeretanyag birtokában kezdjék alkalmazni.

A törvénymódosítás nem, illetve nem megfelelően emelte át a magyar jogba az Irányelv 7. cikkében szereplő tájékoztatási kötelezettséget. Javasoljuk ezen hiányosság pótlását.

Az elv érvényesülésének ellenőrzését, amelyet az Irányelv 6. pontja ír elő, a magyar jog nem biztosítja megnyugtatóan. Javasoljuk a munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény módosítását olyan tartalommal, hogy a hátrányos megkülönböztetés tilalmával kapcsolatos ellenőrzés (általában) és az egyenlo illetve egyenlo értékű munkáért egyenlo bér elvének megvalósulására irányuló ellenőrzés is hivatalból legyen lefolytatható.

Javasoljuk, hogy az illetékes állami szervek vizsgálják meg az egyes munkakörök értékének összehasonlíthatóságát lehetővé tévő osztályba-sorolási lehetőségeket/modelleket az Európai Unió országaiban, és az elv valódi érvényesülése érdekében fontolják meg ezek alkalmazását Magyarországon (a versenyszférában).

Javasoljuk, hogy a jogalkalmazók számára indított képzéseknek legyen része a munka összehasonlíthatóságával összefüggő ismeretek átadása/megszerzése, különös tekintettel az ezzel kapcsolatos európai esetjogra.

Javasoljuk az actio popularis intézményének kiterjesztését a nemek közötti diszkrimináció eseteire általában, ideértve a vizsgált elv megsértését is.

2. A Tanács 1976. február 9-i 76/207/EGK irányelve a férfiak és nők közötti egyenlo bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az elomenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról

2.1 A nők és férfiak közötti egyenlo bánásmód elve a magyar jogban. A nemi alapú, közvetett és közvetlen diszkrimináció fogalma

A nemek közötti hátrányos megkülönböztetés általános tilalmát az Alkotmány 66. § (1) bekezdése rögzíti, kimondván, hogy *“a Magyar Köztársaság biztosítja a férfiak és a nők egyenjogúságát minden polgári és politikai, valamint gazdasági, szociális és kulturális jog tekintetében”*.

Mint ahogyan a korábbiakban utaltunk rá, a Munka Törvénykönyve 5. § (1) bekezdése tiltja a hátrányos megkülönböztetést.

A *“tilos hátrányos megkülönböztetést alkalmazni”* megfogalmazásból az következik, hogy tilos mind a közvetlen, mind pedig a közvetett megkülönböztetés. Ezt erősíti, hogy az Mt. a 2001-es módosítás óta tartalmazza a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmát.

Lehetnek azonban olyan diszkriminációs helyzetek, amelyek nem az Mt., hanem más jogszabály hatálya alá tartoznak. Az Mt. indokolása szerint, a törvény hatálya kiterjed minden olyan munkaviszonyra, amely alapján a munkát Magyarország területén végzik, a munkaviszony pedig munkaszerződéssel jön létre; a tilalmat alkalmazni kell a munkaviszony létesítésénél, a munkaviszony tartama alatt a jogok és kötelezettségek meghatározásánál, a felelősség érvényesítésénél, valamint a munkaviszony megszüntetésénél.

A 2001-es módosítás előtti munkajogot, mint anyagi jogot vizsgálva kétséges volt, hogy az Mt. hátrányos megkülönböztetést tiltó rendelkezése akkor is alkalmazható-e, ha a munkaviszony még létre sem jött, esetleg éppen azért, mert a munkaviszony létesítését a munkáltató diszkriminatív feltételekhez kötötte. Ugyanakkor azonban a polgári eljárásról szóló törvény kimondja, hogy *“munkaiügyi pernek minősül (...) a munkaszerződés megkötését megelőző tárgyalásra (...) alapított igény érvényesítése”*²⁹. A perjogilag eszerint munkaiügyi pernek minősülő eljárásban, diszkriminatív eljárás sérelmezése esetén lehetőség nyílik az alkotmány általános diszkrimináció-ellenes klauzulájának vagy a polgári törvénykönyvnek a diszkriminációt tiltó rendelkezésének a keresetet anyagi jogilag megalapozó felhívására.

A munkaviszony létesítését megelőző intézkedésekkel kapcsolatos bizonytalan munkajogi anyagi jogi helyzetet egyértelművé tette az Mt. módosítása, amely a következőképpen fogalmaz:

5. § (1) A munkaviszonnyal kapcsolatosan tilos hátrányos megkülönböztetést alkalmazni a munkavállalók között nemük, koruk, családi vagy fogyatékos állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, munkavállalói érdekképviselőhez való tartozásuk, vagy ezzel összefüggő tevékenységük, továbbá minden egyéb, a munkaviszonnyal össze nem függő körülmény miatt.

(2) E törvény alkalmazása során közvetett hátrányos megkülönböztetés valósul meg, ha az érintett munkavállalói kör - az (1) bekezdésben felsorolt jellemzők alapján - túlnyomórészt egységes csoportnak tekinthető és a munkaviszonnyal kapcsolatos, formálisan mindenkiel szemben azonos követelményt támasztó vagy mindenkinek azonos jogot biztosító rendelkezés, intézkedés, feltétel, gyakorlat rájuk nézve aránytalanul kedvezőtlen, kivéve, ha ez megfelelő és szükséges, illetve objektív tényezőkkel indokolható.

(3) Az (1)-(2) bekezdés alkalmazása során munkaviszonnyal kapcsolatos a munkaviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezés, intézkedés, feltétel, gyakorlat is.”

²⁹ 349. § (2) bekezdés

Az új Mt. a második bekezdésben új elemként tartalmazza a közvetett diszkrimináció megfogalmazását, így egyértelműbbé teszi a jogalkotói szándékot és az Irányelvvel való összhangot.

A korábbi megfogalmazás nem tartalmazott külön utalást a közvetett diszkriminációra, ilyen eredményre esetleg az általános klauzula jellegű rendelkezés értelmezésének útján lehetett eljutni.

Az Mt. 5. §-a lefedi az irányelv 3. és 5. cikkelyében leírt helyzeteket. Az irányelv 4. cikkelye azonban kifejezetten a szakképzéssel összefüggő diszkriminációt tiltja, amire viszont már nem az Mt., hanem a szakképzési törvény vonatkozik. A szakképzésről szóló 1993. évi LXXVI. Törvény preambuluma a “foglalkoztatáshoz szükséges esélyegyenlőségen alapuló szakmai ismeretek megszerzésének” lehetőségéről szól, de nem tartalmaz a hátrányos megkülönböztetéssel foglalkozó rendelkezést. Ebben a tekintetben tehát a magyar jog nem felel meg az irányelv előírásainak. A szakképzési törvénybe olyan rendelkezést kellene illeszteni, amely *expressis verbis* tiltja a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetést, és meg is határozza a közvetett diszkrimináció fogalmát. A közvetett diszkrimináció fogalmának meghatározása a bizonyítási teherrel szóló 97/80/EK irányelv harmonizációja miatt is szükséges.

Az irányelv 1. cikkelyének szövege kifejezetten utal a házassági vagy családi állapotra, mint olyan okokra, amelyek esetében kifejezetten tiltani kell a hátrányos megkülönböztetést. Az Mt. 5. § (1) bekezdésének szövege a családi állapotra tartalmaz utalást. Ugyanakkor tilos a megkülönböztetés minden egyéb, a munkaviszonnyal össze nem függő körülmény miatt is.

2.2 Jogi szankciók a magyar jogban a nemi alapú diszkrimináció esetén

Az Mt. 5. § (7) bekezdése általánosságban kimondja, hogy: *“A hátrányos megkülönböztetés következményeit megfelelően orvosolni kell. A hátrányosan megkülönböztetett munkavállaló jogsérelmének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával.”*

A magyar jog szerint az Mt. 5. §-ba ütköző diszkrimináció esetén a sérelmet szenvedő fél egyik perjogi lehetősége a vagyoni és nem vagyoni kártérítés fizetésére irányuló kérelem. Az Mt. 8. § (1) bekezdése értelmében semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba, vagy egyébként jogszabályba ütközik, ez azonban nem nyújt kielégítő védelmet annak a munkavállalónak, akit neme miatt diszkrimináltak. A hatályos szabályok alkalmazásával a munkáltatót sem éri valódi hátrány, ami visszatartaná később hasonló intézkedéstől.

A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 3. § (1) bekezdése szerint a munkaügyi ellenőrzés kiterjed a hátrányos megkülönböztetés tilalmának betartására. A kiszabható munkaügyi bírság mértéke 50 000 forinttól 3 millió forintig terjed. Ezzel a szabállyal csak az a gond, hogy kizárólag ügyfél (tehát a munkavállaló) kérelmére indulhat eljárás, ami rendkívül ritkán történik meg. A visszatartó hatás szempontjából (lásd a hatékonyság elvét) fontos lehet, hogy a munkaügyi felügyelőségek milyen összegű bírságot szabnak majd ki az ilyen ügyekben. Ehhez kevés támpontot ad a jogszabály, amely szerint a bírság összegének megállapításánál különösen a jogszabály megsértésével okozott jogellenes állapot időtartamát, az okozott hátrány nagyságát, valamint az érintett munkavállalók számát kell figyelembe venni³⁰.

2.3 Az egyenlő bánásmód a magyar jogban a munkához jutás, szakképzés és előléptetés, illetve munkakörülmények tekintetében

A magyar alkotmány általános klauzulákkal rendelkezik a munkához való jogról, a foglalkozás szabad megválasztásának jogáról, valamint a férfiak és a nők egyenjogúságáról. Ezekből az alkotmányos

³⁰ 7. § (4) bekezdés

szabályokból, azaz ezek egymásra vetítéséből és összefüggéseik értelmezéséből levezethető az egyenlo bánásmód elve, legalábbis a munkához jutás tekintetében. Ugyanakkor már az alkotmányi rendelkezések síkján is különböző, esetlegesen visszas értelmezésekhez vezethet az a szabály, mely szerint *“az anyáknak a gyermek születése előtt és után külön rendelkezések szerint támogatást és védelmet kell nyújtani”*³¹. A nok és a férfiak egyenjogúságának perspektívájából feltétlenül helyesebb lenne az olyan megfogalmazás, amely azt “üzenni”, hogy a gyermek érkezésére történő felkészülés, valamint a gyermek gondozása a szülők közös felelőssége és feladata. A magyar alkotmány idézett megfogalmazása felfogható úgy is, hogy a törvényhozó (az állam) úgy foglal állást, hogy a családokban tervezett illetve a családokban élő gyermekkel kapcsolatos feladatok a noi állampolgárookra hárulnak, vagyis a szülő szerepet az állam a nokre “osztja”. Ez a felfogás, amelyben a nemi szerepek hagyományos felfogásának a jogszabály, sőt az alkotmány erejével való felruházása történik meg, szellemével és tekintélyével hozzájárulhat a munkához való jutás és az Irányelvben felsorolt más jogok területén is az egyenlo bánásmód megsértéséhez. Teszi ezt egyfelől azzal, hogy azt sugallja: a férfi állampolgárokat, az apákat az állam nem védi, nem támogatja szülői szerepükben másfelől azzal, hogy a hagyományos noi szerepfelfogás erősítésével hozzájárulhat a nok másodrendűként tekintéséhez a munka világában. Ez – álláspontunk szerint – önmagában is az egyenlo bánásmód elvének megsértését jelenti.

Az Alkotmány idevonatkozó szövege szerint:

“66. § (1) (lásd fentebb, 2.1 pont)

(2) A Magyar Köztársaságban az anyáknak a gyermek születése előtt és után külön rendelkezések szerint támogatást és védelmet kell nyújtani.

(3) A munka végzése során a nok és a fiatalok védelmét külön szabályok is biztosítják.”

“70/B. § (1) A Magyar Köztársaságban mindenkinek joga van a munkához, a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához.”

A munkához jutás jogának érvényesülése szempontjából igen fontos annak vizsgálata, hogy az állam gondoskodik-e és milyen eszközökkel a munkanélküliek támogatásáról és ezen belül elsősorban a munkához jutás – pozitív eszközökkel történő – elmozdításáról. Megnyugtató, hogy az alább idézendő jogszabály a foglalkoztatás (azaz a munkához jutás) elősegítése vonatkozásában is megfogalmazza a diszkrimináció tilalmát (egyenlo bánásmód kötelezettségét).

A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény a következő releváns rendelkezést tartalmazza:

“A Magyar Köztársaság Alkotmánya mindenki számára biztosítja a jogot a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához. E jogok gyakorlásának elősegítése, a foglalkoztatási feszültségek feloldása, valamint a munkanélküliek ellátásának biztosítása érdekében az Országgyűlés a következő törvényt alkotja: (...)

2. § A foglalkoztatás elősegítése és a munkanélküliek ellátása során nem szabad hátrányos megkülönböztetést tenni a munkavállalók, munkanélküliek között nemük, koruk, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük és munkavállalói érdekképviseleti szervezethez való tartozásuk miatt. E rendelkezés nem zárja ki azt, hogy a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben levőket többletjogosultságok illessék meg.”

A szakképzésről szóló törvény – sajnálatos módon – nem rendelkezik kifejezetten az egyenlo bánásmód kötelezettségéről. Az alább idézendő törvényi preambulum használja ugyan az “esélyegyenlőség” kifejezést, de ezt nem magára a szakképzésre vonatkoztatja, hanem a foglalkoztatásra, azaz arra, hogy a szakképesítés megszerzése hozzájárul az esélyegyenlőség megteremtéséhez a foglalkoztatás (munkához jutás) területén. Az Irányelvvel való összhang megteremtése érdekében, ahogy arra már rámutattunk, e törvény módosítása lenne szükséges. A fentebb említett preambulum a következő:

³¹ 66. § (2) bekezdés

“Az Országgyűlés abból a felismerésből kiindulva, hogy a Magyar Köztársaságban a társadalmi folyamatokhoz, a nemzetgazdaság követelményeihez és a munkaerőpiac igényeihez igazodó rugalmas és differenciált szakképzési rendszer alakuljon ki, és ezzel járuljon hozzá a gazdaság fejlődéséhez, - az Alkotmányban biztosított tanuláshoz való jog érvényesülése, továbbá a munkában való részvétel érdekében biztosított legyen az első szakképesítés, valamint a foglalkoztatáshoz szükséges esélyegyenlőségen alapuló szakmai ismeretek megszerzésének lehetősége, a következő törvényt alkotja (...)”

Az egyenlő bánásmód elvét a Munka Törvénykönyve is rögzíti, ahogy azt már fentebb idéztük. A már elemzett tényezőkön túlmenően most utalunk az előléptetéssel összefüggő jogszabályi rendelkezésre valamint az ún. elonyben részesítési kötelezettségre. Az utóbbival [tehát az alábbi (4) bekezdéssel] kapcsolatosan a törvény miniszteri indokolása a következőket mondja: *“Helyes értelmezés mellett nem lehet az elonyben részesítés alapja olyan tulajdonság (pl. a munkavállaló neme, faja, politikai meggyőződése, érdekképviselőhez való tartozása), amelynek alapján a hátrányos megkülönböztetés is tilos.”* A törvényhozói szándék szerint tehát nincs lehetőség pozitív diszkriminációra az egyik nemre vonatkozóan azokban a munkakörökben, amelyekben a másik nem felülreprezentált. A releváns szöveg:

“5. § (...) (4) A munkáltató hátrányos megkülönböztetés nélkül köteles biztosítani - különösen a szakmai képességek, a gyakorlat, a teljesítmény illetve a betöltendő munkakör szempontjából lényeges körülmények alapján - a munkavállaló magasabb munkakörbe való előrelépésének lehetőségét.

(6) Munkaviszonyra vonatkozó szabály a munkavállalók meghatározott körére - a munkavissonnyal összefüggésben - azonos feltételek esetén elonyben részesítési kötelezettséget írhat elő.”

A vonatkozó jogszabályok között feltétlenül említést érdemel a foglalkoztatáspolitikáról szóló, alább idézendő fontos nemzetközi egyezmény, amelyet Magyarországon belső jogszabályként hirdettek ki a 2000. évben³², és amelynek 1.Cikk 2. Pont c. bekezdése szintén tartalmaz az egyenlő bánásmód elvével összefüggő részletszabályt:

1. Cikk

“1. A gazdasági növekedés és fejlődés ösztönzése, az életszínvonal emelése, a munkaerő-szükségletek kielégítése, a munkanélküliség és az alulfoglalkoztatottság leküzdése érdekében minden tagállam fő célkitűzésként olyan aktív politikát alakítson ki és hajtson végre, amelynek célja a teljes, produktív és szabadon választott foglalkoztatottság megvalósítása.

2. Az említett politika célja annak biztosítása legyen, hogy

(...)(c) lehetőség nyíljon a munka szabad megválasztására, és minden munkavállalónak a lehető legteljesebb lehetősége legyen az olyan munkára történő jelentkezésre, illetve az olyan munka során megvalósuló képzésre, képzettségének és adottságainak felhasználására, amely munka számára megfelelő, tekintet nélkül fajára, színére, nemére, vallására, politikai meggyőződésére, nemzeti vagy társadalmi származására.”

A témával kapcsolatos esetjogot vizsgálva meg kell jegyeznünk, hogy a diszkriminatív álláshirdetésekkal kapcsolatban fontos, elvi és úttörő jellegű bírósági határozat született Magyarországon 1997-ben.³³ A tényállás szerint a magánmunkáltató alperes álláshirdetést tett közzé asszisztensi munkakör betöltésére. A hirdetés szerint – egyéb alkalmazási feltételeken kívül – kizárólag 25 és 35 év közötti férfiak jelentkezését várták. A felperes 51 éves nő, a betöltésre váró munkakör vonatkozásában az összes egyéb feltételnek megfelelt. Telefonon történt jelentkezésére az alperes ismételtlen leszögezte, hogy csak férfiak és fiatalabbak jelentkezését fogadják el. A pert indított felperes keresetét az alkotmány általános diszkrimináció-ellenes klauzuláira, a Polgári Törvénykönyvnek a személyhez fűződő jogok diszkriminációtól mentes védelmére vonatkozó törvényhelyére és az általunk már többször ismertetett Mt.

³² 2000. évi LXII. törvény a foglalkoztatáspolitikáról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1964. évi 48. ülésén elfogadott 122. számú Egyezmény kihirdetéséről

³³ Monori Városi Bíróság 3.P.21.321/1997/13.szám

5. §-ra alapította. Kérte a jogsértés megállapítását és az alperes eltiltását a további jogsértéstől, nem kérte viszont a munkaviszony bíróság általi létrehozását. A bíróság ítéletében megállapította a jogsértést és eltiltotta az alperest az ilyen és hasonló további jogsértésektől. Az ítélet – tartalmát tekintve – kétségtelenül jogtörténeti jelentőségű, azonban a jogi indokolás több elméleti munkajogi szakérto szerint nem kellet megalapozott. A határozat egyik "szépséghibája" például, hogy a Munka Törvénykönyvét az adott helyzetre nem tartotta alkalmazhatónak, különös tekintettel arra, hogy a felperes nem kérte a munkaviszony létrehozását.³⁴

2.4 A nokre vonatkozó (munka)védelmi rendelkezések a magyar jogrendszerben

Az irányelv három körben teszi lehetővé, hogy a jogalkotó kivételesen eltekintsen az egyenlo bánásmód elvének alkalmazásától. Az első kivételt egyes foglalkozások kizárásának lehetősége jelenti az irányelv alkalmazási köréből. Ezt a kérdést az Mt. 5. § (3) bekezdése megnyugtatóan rendezi: *'Nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek a munka jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő megkülönböztetés.'*

A kivételek második csoportját a védelmi céllal született jogszabályok alkotják. A magyar jogban számos olyan rendelkezés van, amely a noker védelemben, elonyös bánásmódban részesíti. A látszólag kedvező, automatikus tiltás hátrányos lehet a nokre nézve, mert az ilyen feltételek melletti foglalkoztatás ugyan többnyire terhesebb munkakörülményeket jelent, ám kedvező díjazással és szakmai elomenettel párosulhat, amelytől a differenciálatlan tilalom elüti a noi munkavállalókat. Sajnos még mindig vannak ilyen szabályok a magyar jogban. Az irányelv azonban arra kötelezi a magyar jogalkotót, hogy folyamatosan vizsgálja felül ezeket a jogszabályokat, hogy valóban indokolt-e a többletvédelem fenntartása, vagy időközben már megváltoztak azok a körülmények, amelyek indokoltá tették ezeknek a rendelkezéseknek az elfogadását. Ez a vizsgálat egyfelől azért fontos, hogy ne legyenek a férfiakat indokolatlanul hátrányosan megkülönböztető rendelkezések. Másfelől ezek a védelmi jellegű jogszabályok sok esetben a nok hátrányos munkaero-piaci helyzetéhez vezetnek. Éppen ezért átfogó jogi átvilágításra lenne szükség az indokolatlan, illetve az egyenlo bánásmód elvébe ütköző rendelkezések megváltoztatása érdekében, amire az irányelv 9. cikkely (2) bekezdése kötelezi is a tagállamokat.

A védelmi jellegű intézkedések felülvizsgálatát a Munka Törvénykönyvével érdemes kezdeni, de ki kell terjeszteni az alsóbb szintű jogszabályokra is. Az Mt. 121. § (1) bekezdése szerint not lehet éjszakai munkára igénybe venni terhessége megállapításától gyermekének egyéves koráig, amely szabálytól érvényesen eltérni nem lehet. E szabály a gyermeket egyedül nevelő férfira is vonatkozik gyermek egyéves koráig. Ez a szabály tehát csak az anya (gyermekét egyedül nevelő apa) és gyermeke közötti kapcsolat védelme érdekében tiltja az éjszakai munkavégzést, ami összhangban lehet ugyan az irányelv 5. cikkelyével, illetve az Európai Bíróság esetjogával, viszont kétségtelenül diszkriminatív. Ezzel összefüggésben utalunk az előző pont elején kifejtettekre az anyáknak járó védelemről és arra, hogy a családon belüli munkamegosztás, a gyermekek gondozásának közössége könnyen és gyakran teremthet olyan helyzetet, amikor az éjszakai munka kizárása a kisgyermekes no vonatkozásában teljesen indokolatlan. Kézenfekvő például az a helyzet, amikor az apa veszi igénybe a gyermekgondozási szabadságot, és a szülöpár megállapodása alapján elsősorban a no jövedelme biztosítja a család megélhetését ebben az időszakban. Ilyen és hasonló esetekben a gyermekes anya eltiltása az éjszakai munkától (különösen a nem vagy már nem szoptató anya esetében) semmi mással nem indokolható, mint a hagyományos nemi szerepek állam általi megerosítésével. Ez akkor is így van, ha a védelmi jellegű rendelkezések kedvezményezettjei között a no mellett a már a gyermeket egyedül nevelő apa is

³⁴ Az ítélettel összefüggő munkajogi problémák és dilemmák részletes elemzését lásd pl. Lehoczkyné Kollonay Csilla: Kezdeti lépések a foglalkoztatási diszkrimináció bírósági gyakorlatában; Fundamentum 1998.4. szám, 91-95. oldal

megjelenik. Át kellene gondolni a rendkívüli munkára vonatkozó szabályt is, amely szerint *“a no terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig rendkívüli munkára nem vehető igénybe; ettől érvényesen eltérni nem lehet”*. Vitatható ugyanis, hogy a kógens tilalom helyes-e, vagy inkább a no beleegyezésétől kellene függővé tenni a rendkívüli munkát. Erre jó példát szolgáltat az Mt. a kiküldetésre vonatkozó rendelkezésében: *“nem kötelezhető beleegyezése nélkül más helységben végzendő munkára a no terhessége megállapításának kezdetétől gyermeke hároméves koráig”*. E rendelkezéseket megfelelően kell alkalmazni a gyermekét egyedül nevelő férfira is³⁵.

A nokra vonatkozó védelmi rendelkezésekkel kapcsolatos problémakört magyar személyzeti szakértók így jellemezték: *“Azok a jogszabályok, amelyek a nokat egységes társadalmi csoportként kezelik, és ezen a módon tiltják el őket bizonyos, gyakran jobb jövedelmet vagy gyorsabb előremenetelt biztosító foglalkozásoktól vagy bizonyos körülmények között végzett munkától, voltaképpen hátrányosan különböztetik meg őket, hiszen nincsenek tekintettel a nok egyéni képességeire, adottságaira és szándékaira. Elismerve azt, hogy bizonyos esetekben szükséges a munkavállalók fokozottabb védelme egészségre ártalmasnak tekintett körülmények között, és azt is, hogy az ilyen jellegű szabályok talán nagyobb számban kell, hogy érintsék a noi munkavállalókat, összességében mégis diszkriminatívnak kell tekinteniük ezeket. Ebből a szempontból progresszíven kell értelmezni az olyan jogszabályokat, amelyek teret hagynak a munkavállaló egyéni döntésének és így individualizálják a pozitív megkülönböztetést...”*³⁶

A noi foglalkoztatás esélyegyenlőségének megteremtése ellen hatnak a gyermekneveléshez kapcsolódó, a fejlett országok túlnyomó többségéhez képest talán túldimenzionált munkaidő-kedvezmények, amelyek ellenérdekeltté tehetik a magánmunkáltatókat (magánszemély munkáltatókat) a noi munkaerő alkalmazásában. Így például célszerű volna újragondolni a gyermekgondozási szabadságok rendszerét, hogy az a munkaerőpiactól való huzamos távolmaradás helyett a családi kötelezettségek nemenként egyenlőbb elosztását ösztönözze.

A következőkben felsoroljuk és röviden ismertetjük a témával összefüggő legfontosabb tételes jogi szabályokat.

A Munka Törvénykönyve 75. § (1) bekezdése szerint: *“Nem szabad olyan munkára alkalmazni, amely testi alkátára, illetve fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel járhat.”* Azokat a munkaköröket, amelyekben no vagy fiatal munkavállaló nem, vagy csak meghatározott munkafeltételek biztosítása esetén, illetve előzetes orvosi vizsgálat alapján foglalkoztatható, jogszabály határozza meg.

Munka Törvénykönyve 127. § (2) bekezdése kimondja: *“A rendkívüli munkavégzés elrendelése nem veszélyeztetheti a munkavállaló testi épségét, egészségét, illetőleg nem jelenthet személyi, családi és egyéb körülményeire tekintettel aránytalan terhet”*.

A Munka Törvénykönyve 5. §-a a diszkrimináció tilalmáról rendelkezik. Az (1) bekezdés az általános tilalmakat fogalmazza meg, míg a (4) bekezdés pozitív védelmet jelent a nok számára is, amikor arról rendelkezik, hogy a munkáltató megkülönböztetés nélkül köteles biztosítani a munkavállaló magasabb munkakörbe való előrelépésének lehetőségét.

Egységesen 62 év a nyugdíjkorhatár férfiak és nok esetében is 2009. január 1-től. Addig az átmeneti időben a nok (akikre nézve korábban az 55 év volt a nyugdíjkorhatár) 62. életévük előtt is nyugdíjba mehetnek. A jogszabály 55 éves korlát fokozatosan emeli 62 évre a korlátokat az 1940 és 1946 között született nok esetében.

³⁵ 105. § (3) bekezdés

³⁶ Nemeskéri Gyula - Csizmadia Péter. “Nokkal szembeni diszkrimináció a munkakörök értékelésén és összehasonlításán alapuló személyzeti rendszerekben”. *Munkaügyi Szemle*, 2000. április, 13. oldal

A többi szabály az anyasággal (illetve a gyermekét egyedül nevelő apa szerepével) függ össze:

- rendkívüli munka tilalma (a terhesség megállapításától a gyermek egyéves koráig) – Mt. 128. § (2) bekezdés. Ettől érvényesen eltérni nem lehet.
- rendkívüli munka-korlátozás (gyermeket egyedül nevelő munkavállaló gyermeke négyéves koráig csak beleegyezésével vehető igénybe túlmunkára) – Mt. 127. § (6) bekezdés
- éjszakai munka tilalma: a terhesség megállapításától a gyermek egyéves koráig. Ettől érvényesen eltérni nem lehet – Mt. 121. § (1) bekezdés.
- pótszabadság a gyermekek száma alapján – Mt. 132. § (2) bekezdés
- szülési szabadság – Mt. 138. § (1) bekezdés
- egyéb rendkívüli szabadságok és munkaidő-kedvezmények (fizetés nélkül, társadalombiztosítási ellátás mellett) – 138. § (5) és (6) bekezdés; míg a szoptatási munkaidő-kedvezmény és a terhesség miatti kötelező orvosi vizsgálat idejére járó munkaidő-kedvezmény (Mt. 107. § d) pont) esetén a munkáltatótól jár a díjazás – 151. § (2) bekezdés f).
- Mt. 85. § (1) bekezdés: A nő terhessége megállapításától gyermeke egyéves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény bemutatása alapján – az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, vagy meglévő munkakörében a munkafeltételeket kell megfelelően módosítani. Az új munkakör kijelöléséhez a munkavállaló hozzájárulása szükséges.
- Az Mt. 90. § (1) bekezdés d) pontja alapján felmondási tilalom áll fenn a terhesség, a szülést követő három hónap illetve a szülési szabadság idejére. Ugyanezen törvényhely b)-c) és e) pontjai is általában a nőt érintik – felmondási tilalmat állapítanak meg, a következő esetekre: a beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés, a közeli hozzátartozó otthoni ápolása vagy gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság, a gyermek ápolása illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság.
- Mt. 105. § (3) bekezdés: más helységben történő munkavégzésre való ideiglenes áthelyezés tilalma (terhesség megállapításától a gyermek hároméves koráig)
- Eltérő, kedvezőbb szabályok vonatkoznak a nő előrehozott öregségi nyugdíjára, ha gyermeket szültek – 1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról, 9. §.
- Az anyákra kedvezőbb szabályok vonatkoznak a nyugdíjjogosultság és mérték megállapításánál irányadó szolgálati idő mértékének meghatározásánál (például szolgálati időnek számít a szülési szabadság, a gyermekgondozási díj, illetve segély időtartama, s gyermekenként 365 nap plusz szolgálati idő illeti meg az anyákat 1968. január 1-je előtt született gyermekük után [168/1997. XI. 6. Kormányrendelet 29. § (10) bekezdés]).

2.5 Pozitív programok a női munkavállalás elősegítésére/fellendítésére

A Szociális és Családügyi Minisztérium Noképviselői Titkársága (a magyarországi nőpolitika tervezésére és megvalósítására hivatott központi állami szerv) által megvalósított illetve koordinált pozitív programok közül példaként említjük a “Családbarát munkahely” című adományozását, amellyel olyan munkaadókat jutalmaznak, akik konkrét intézkedéseket tesznek a családi és munkahelyi kötelezettségek harmóniájának megteremtése érdekében.

2.6 Az egyenlő bánásmód elvének megsértésére miatt eljárást indítók jogvédelme

Az Mt. 5. § (7) – fentebb már idézett – bekezdése általánosságban kimondja, hogy: *“A hátrányos megkülönböztetés következményeit megfelelően orvosolni kell. A hátrányosan megkülönböztetett munkavállaló jogsérelmének orvoslása nem járhat más munkavállaló jogainak megsértésével, illetve csorbításával.”*

A munkavállaló jogérvényesítése miatt alkalmazott, megtorló jellegű elbocsátás elleni védelem is rendezett kérdés a magyar jogban. A joggal való visszaélés tilalma az Mt. egyik alapvető jelentőségű szabálya. A munkavállaló jogi fellépését, panaszát megtorló munkáltatói felmondás vagy a munkaviszony bármilyen más jogcímen való megszüntetése jogellenes, ezért érvénytelen, és a munkaviszony helyreállítására ad jogalapot. Ez még akkor is igaz, ha egyébként a megszüntetés minden jogi és materiális feltételnek megfelelt, tehát a megtorlási motívum hiányában jogszzerű megszüntetés lett volna.

A magyar jogalkotás jövőbeli feladata azonban az, hogy a tagállamok tapasztalataira építve áttörést érjen el az egyenlő bánásmód gyakorlati érvényesítése terén. Az Európai Bizottság és a magyar kormány ugyanis a csatlakozási tárgyaláson egyetértett abban, hogy a magyar jogalkotás legnagyobb elmaradása és egyben feladata a jogszabályainkban meglévő elveknek a mindennapi életbe való átültetése. Az alkotmányos szabályozás terén nincsenek ugyan komoly eltérések a magyar és a nyugat-európai szabályozások között. Sajnos az alsóbb szintű jogi szabályozásról, a mindennapi életből, az egyéni jogérvényesítésről és a pozitív akciókról ez már korántsem mondható el. A legnagyobb probléma tehát az, hogy az alkotmányos alapelvek nem érvényesülnek a gyakorlatban. Ennek érdekében egyszerre van szükség további jogalkotásra, és a közgondolkodás átalakulására, az előítéletek csökkentésére szolgáló akciókra, állami intézmények által szervezett és finanszírozott programokra.

2.7 “Női” és “férfi” foglalkozások. Nok illetve férfiak számára tiltott állások/munkahelyek

A kérdéskörrel összefüggésben született az Alkotmánybíróság 7/1998 számú határozata, amely megállapította, hogy *“a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI tv. végrehajtásáról rendelkező 168/1997. (X. 6) Kormányrendelet 1. számú Mellékletének 7. pontjában szereplő (korkedvezményre jogosító) munkaköri felsorolások illetőleg foglalkozások megnevezésében a nőkre utaló megszorítás alkotmányellenes, ezért az Alkotmánybíróság a Melléklet e pontját (...) megsemmisíti. Az indokolásban az Alkotmánybíróság utalt arra többek között, hogy az indítvány kapcsán a testület nyilatkozattételre hívta fel a népjóléti minisztert, “aki a korábbi szabályozást alkotmányossági szempontból maga is aggályosnak találta. A miniszter állásfoglalása szerint a szövődési munkakörülmények egyaránt ártalmasak lehetnek mind a női, mind a férfi szervezet számára, a női szervezetben azonban a károsodás rövidebb idő alatt következhet be. Ezt a körülményt azonban a T. 40. §-ának (2) bekezdése már értékelte a nők javára. Hangot adott a miniszter annak az álláspontjának is, hogy a melléklet 7. pontjának megfogalmazásánál nyilván az volt a jogalkotó kiindulópontja, hogy a szövődésben foként vagy túlnyomó részt nők dolgoznak. Napjainkban azonban egyre több, eddig hagyományosan nők által betöltött munkakörben kezdenek férfiak is dolgozni (pl. ápolónő, óvónő) és fordítva. Ez a folyamat a hagyományos női-férfi munkamegosztással kapcsolatos fogalmak átértékeléséhez kell, hogy vezessen”.*

A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiuma 97. állásfoglalásában (MK. 97.) szintén foglalkozott a kérdésben körülírt problémával. Eszerint *“nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek a munka jellegéből vagy természetéből egyértelműen következő megkülönböztetés, így különösen az alkalmazásnál számba vehető minden lényeges és jogszzerű feltételre alapított megkülönböztetés... Ennek megfelelően a munkáltató jogszzerűen csak olyan munkahelyen ragaszkodhat egyes munkaköröknek férfiakkal való betöltéséhez, ahol a munka jellege vagy természete, a munkakörülmények a nők foglalkoztatását kizárja.”* Ez a jogértelmezés teljes mértékben összhangban van a közösségi jog előírásaival.

Az Mt. 75. § (1) – fentebb idézett – bekezdése kimondja: *“Nem és fiatal munkavállalót nem szabad olyan munkára alkalmazni, amely testi alkata, illetve fejlettségére tekintettel rá hátrányos következményekkel járhat. Azokat a munkaköröket, amelyekben nem vagy fiatal munkavállaló nem, vagy csak meghatározott munkafeltételek biztosítása esetén, illetve előzetes orvosi vizsgálat alapján foglalkoztatható, jogszabály határozza meg.”*

A 33/1998 (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri szakmai, személyi higiénés alkalmasság vizsgálatáról “a nők egészségét potenciálisan károsító, tiltást igénylő megterhelésekre” is vonatkozik és mellékletében fel is sorolja ezeket. A szabályozás a következőképpen szól:

“10. § (1) A munkaköri alkalmasság vizsgálatánál és véleményezésénél figyelembe kell venni, hogy a nők (különös tekintettel a fogamzóképes korúakra és a terhekre - ezen belül a terhesség korai szakaszában lévőkre -, a nemrégén szült, a szoptató anyákra, az anyatejet adókra) alkalmatlanok vagy csak bizonyos feltételekkel alkalmasak a 8. számú mellékletben felsorolt egészségkárosító kockázatot jelento vagy veszélyes megterhelésekkel járó munkakörülmények közötti munkavégzésre.

(2) A 9. számú melléklet szerinti, a munkakörnyezetben jelen lévo kóros tényezok esetében a jelen rendeletben foglaltak végrehajtása érdekében a munkáltató köteles kockázatbecslést végezni és megállapítani azokat az intézkedéseket, amelyekkel az (1) bekezdés szerinti személyek egészségét és biztonságát garantálni kell.”

A rendelet Melléklete – egyebek mellett – a következőket mondja:

“ (7) A föld alatti bányászati, kőolaj- és földgázbányászati mélyfúrású munkakörökben végzett munka nők számára tiltott, kivéve: fizikai munkát nem végző nők vagy azok, akik szakmai kiképzésük céljából kötelesek bizonyos időt föld alatti bányászati munkakörben vagy fúrótoronynál eltölteni.

(8) Korai terhesség (<14. terhességi nap) vizsgálati feltételeinek és vizsgálatának biztosítása kötelező. A korai terhesség védelme végett a fogamzóképes korú nő az 1. számú mellékletben (8) jelzésű anyagokkal (ezek gyártásával, kizsérelésével, illetve növényvédő szerek esetében felhordásával) csak akkor foglalkoztatható, ha a munkaadó biztosítja a korai terhesség diagnosztizálásához szükséges gyorsvizsgát.”

A 7/1993 (XII. 30.) MüM rendelet az Országos Képzési Jegyzékről 3 olyan szakképesítést jelöl meg, amelyeket – az elnevezésből kitűnően – nők tölthetnek be. Ezek a következők: szülésznő, mezőgazdasági gazdaasszony I-II.

Ehhez hasonlóan a szülésznőkészítésről szóló 20/1994 (XI. 15.) NM rendelet olyan elnevezést használ a foglalkozásra, amelyből az következik, hogy azt nő láthatja el; az 5/1995 (II. 8.) NM rendelet pedig a körzeti védőnői szolgálatról szól és a “védőnő” kifejezést használja, ugyanúgy, mint a 31/1999 (VIII. 13.) OM rendelet az ifjúsági védőnő szakirányú továbbképzési szak képzési követelményeiről.

Rendeleti szinten több olyan szabályt is találunk, ahol az adott szakképzésben való részvételnek, illetve szakképzés megszerzésének előfeltétele az illető férfi volta. Ilyenek:

- a 6/1987 (VI. 24.) EÜM rendelet a keszönmunkákról kimondja, hogy *keszönmunkára csak... férfi alkalmazható* (melléklet 9.1),

- az 5/2001 (I. 16.). FVM rendelet a növényvédelmi tevékenységről kimondja, hogy *‘növényvédőszer kijuttatásával kizárólag... férfi foglalkoztatható’* [23. § (2)],

- a 64/1994 (XII. 15.) FM rendelet a szakképzés megszerzésének előfeltételeként írja elő az illető férfi voltát a motorfűrész-kezelő, fakitermelő és lakott területi fakitermelő esetében,

- a 18/1995 (VI. 6.) IKM rendelet az ipari és kereskedelmi szakképzések szakmai és vizsgakövetelményeiről hasonlóképpen rendelkezik a (férfi) tűzhorganyzó, a mélynyomó segédgépmester és a (nyomdai) segédgépmester esetében.

2.8 A szexuális zaklatás jogi szabályozása

A magyar jogban nincs *expressis verbis* megfogalmazás illetve tilalom a szexuális zaklatásra nézve. A cselekmény minősülhet becsületsértés bűncselekményének illetve szabálysértésének (súlyosságától függően) valamint a Polgári törvénynek a személyhez fűződő jogok védelmét előíró generális klauzulájába ütközhet.

A Munka Törvénykönyvének több olyan szakasza van, amelyet konkrét ügyben értelmezni és alkalmazni lehetne. A diszkriminációt tiltó általános klauzulán túl a szóba jöhető szakaszok az alábbiak:

“4. § (1) Az e törvényben meghatározott jogokat és kötelezettségeket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolni, illetőleg teljesíteni.

(2) A jog gyakorlása különösen akkor nem rendeltetésszerű, ha az mások jogos érdekének csorbítására, érdekérvényesítési lehetőségének korlátozására, zaklatására, véleménynyilvánításának elfojtására irányul, vagy erre vezet. ”

“102. § (...) (2) A munkáltató köteles – az erre vonatkozó szabályok megtartásával – az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani.

(3) A munkáltató köteles

a) a munkát úgy megszervezni, hogy a munkavállaló a munkaviszonyból eredő jogait gyakorolni, kötelezettségeit teljesíteni tudja;”

“103. § (1) A munkavállaló köteles (...)

c) munkatársaival együttműködni, és munkáját úgy végezni, valamint általában olyan magatartást tanúsítani, hogy ez más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse, munkáját ne zavarja, anyagi károsodását vagy helytelen megítélését ne idézze elő; ”

ÖSSZEGZÉS ÉS JAVASLATOK

Az egyenlo bánásmód elvével összefüggő magyar jogi szabályozás – hangsúlyozottan de jure értelemben – gyakorlatilag megfelel a Direktívának. A harmonizáció teljessé tétele érdekében mindössze három jogszabály-változtatási javaslatunk van:

A hátrányos megkülönböztetés tilalmának megjelenítését javasoljuk a szakképzésről szóló törvényben.

A munka világával kapcsolatos jogszabályokban külön is nevesíteni kellene a családi állapotot, mint olyan tényezőt, amely alapján tilos a hátrányos megkülönböztetés.

Javasoljuk továbbá a munkahelyi szexuális zaklatással kapcsolatos rendelkezések bevezetését az Mt.-be.

Miközben az írott jogszabályok szinte tökéletesen összhangban vannak a vonatkozó Direktívával, a jogszabályok érvényesülése a mindennapokban, azaz a de facto egyenlo bánásmód korántsem mutat ilyen kedvező képet. Ennek egyik oka, hogy nincs olyan intézmény/szervezet, amelynek feladata a nokkal szembeni diszkrimináció (illetve általában a nemek közötti diszkrimináció) vizsgálata, a vonatkozó jogszabályok érvényesülésének ellenőrzése, a tényleges esélyegyenlőség pozitív akciókkal is támogatott érvényre juttatása lenne. Javasoljuk ezért az “Egyenlo Esélyek Bizottságának” vagy “esélyegyenlőségi biztos (ombudsman)” intézményének a bevezetését.

3. A Tanács 1992. október 19-i 92/85/EGK irányelve a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében)

3.1 A “terhes nő”, a “közelmúltban gyermeket szült nő/gyermekágyas nő” illetve a “szoptató nő” fogalma a magyar jogban

A magyar jogban általában nincsenek konkrét fogalom-meghatározások, csak közvetve lehet rájuk következtetni.

A “terhes nő” fogalma nem található meg a jogszabályokban. A Munka Törvénykönyve például a felmondási védelemnél³⁷ az egész terhesség idejére biztosítja a védelmet, függetlenül attól, hogy a terhességet mikor állapították meg, illetve, hogy a terhességről a munkavállaló mikor tájékoztatta a munkáltatót.

A terhesség miatti munkafeltétel-változtatást lehetővé tevo munkaszerződés-módosításnál viszont a jogosultság a munkavállalót a terhessége megállapításától illeti meg, s további feltétel a munkaköri alkalmasságra vonatkozó orvosi vélemény bemutatása. A rendkívüli munkavégzés tilalma a terhesség megállapításától áll fenn.

A “szülő nő” fogalmával kapcsolatban az Mt. idevoantkozó szakasza annyit mond, hogy szülő nonek minosül az élő és a halott gyermeket szülő nő is a szülési szabadságra való jogosultság szempontjából³⁸.

A “szoptató nő” fogalma nem található meg a Munka Törvénykönyvében. Az Mt. megfogalmazása szerint: *“A nonek a szoptatás első hónapjában naponta 2x1 óra, ezt követően a kilencedik hónap végéig egy óra munkaidő-kedvezmény jár.”*³⁹.

A társadalombiztosítási jogszabályok szerint az anyasági pénzbeli ellátások a terhesség-gyermekágyi segély és a gyermekgondozási díj⁴⁰. A terhességi-gyermekágyi segély kifejezetten – értelemszerűen – a szülésen átesett nőt illeti meg, míg a gyermekgondozási díj a szülőt illeti meg, függetlenül attól, hogy vér szerinti vagy sem⁴¹.

A munka- és társadalombiztosítási szabályok tehát általában nem határozzák meg a kérdéses fogalmakat közvetlenül, illetve nincs egységes fogalom-meghatározás. A fogalmak értelme a konkrét jogosultságok köréből, tartalmából vezethető le.

³⁷ 90. § (1) bekezdés d) pont

³⁸ 138. § (1) bekezdés

³⁹ Mt. 138. § (6) bekezdés

⁴⁰ 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosításról, 40. §, 42/A-B-C §-ok

⁴¹ Ez a törvényhely konkrétan meghatározza a szülő fogalmát [T. 42/A. § (2) bekezdés a)-b)-c) pontja]. Eszerint szülő alatt érteni kell: a vér szerinti és az örökbefogadó szülőt, továbbá a szülővel együtt élő házastársat; azt a személyt, aki a saját háztartásában élő gyermeket örökbe kívánja fogadni és az erre irányuló eljárás már folyamatban van; a gyámot.

További fogalom-körülírások találhatók még a családi pótlék, az iskoláztatási támogatás, a nevelési ellátások, a gyermekgondozási segély, a gyermeknevelési támogatás és a gyermekápolási táppénz esetén.

3.2 A munkáltató kötelezettsége a terhes vagy szoptató nőre veszélyes anyagok, eljárások, munkakörülmények természetének, fokának, elhúzódásának vizsgálatára. Szankciók a kötelezettség megsértőivel szemben. Az érintett dolgozók tájékoztatáshoz való joga a vizsgálatok eredményéről

A munkáltató kötelezettségéről e körben a Munka Törvénykönyve generál-klauszulája a következőképpen rendelkezik: *“A munkáltató köteles - az erre vonatkozó szabályok megtartásával - az egészséges és biztonságos munkavégzés feltételeit biztosítani”⁴².*”

A munkáltató által megtartandó munkavédelmi szabályokat a munkavédelemről szóló törvény és a végrehajtásáról rendelkező rendelet határozza meg⁴³.

A munkavédelmi törvény (Mvt.) az *“Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés személyi feltételei”* című fejezetében a következőképpen rendelkezik:

“49. § (1) A munkavállaló csak olyan munkára és akkor alkalmazható, ha

- annak ellátásához megfelelő élettani adottságokkal rendelkezik,*
- foglalkoztatása az egészségét, testi épségét, illetve a fiatalok egészséges fejlődését károsan nem befolyásolja,*
- foglalkoztatása az utódaira veszélyt nem jelent,*
- mások egészségét, testi épségét nem veszélyezteti, és a munkára - külön jogszabályokban meghatározottak szerint - alkalmasnak bizonyult.*

Az egészségügyi megfelelőségről előzetes és - külön jogszabályban meghatározott munkakörökben - időszakos orvosi vizsgálat alapján kell dönten.

(...)

50. § A munkavállaló csak olyan munkával bízható meg, amelynek ellátására egészségileg alkalmas, rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal.”

A *“munkáltatók és a munkavállalók kötelezései és jogai az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításában”* című fejezet már részletesebben fejti ki a témát, különös tekintettel az 54. § (2) bekezdésére:

“54. § (1) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles figyelembe venni a következő általános követelményeket:

- a) a veszélyek elkerülése;*
- b) a nem elkerülhető veszélyek értékelése;*
- c) a veszélyek keletkezési helyükön történő leküzdése;*
- d) az emberi tényező figyelembevétele a munkahely kialakításánál, a munkaeszközök és munkafolyamat megválasztásánál, különös tekintettel az egyhangú vagy kötött ütemű munkavégzés időtartamának mérséklésére, illetve káros hatásának csökkentésére, a munkaidő beosztására;*
- e) a muszaki fejlődés eredményeinek alkalmazása;*
- f) a veszélyes helyettesítése veszélytelennel vagy kevésbé veszéllyel;*
- g) egységes és átfogó megelőzési stratégia kialakítása, amely kiterjed a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására;*
- h) a kollektív muszaki védelem elsőbbsége az egyéni védelemhez képest;*
- i) a munkavállalók megfelelő utasításokkal történő ellátása.*

(2) A munkáltató köteles minőségileg, illetve szükség esetén mennyiségileg értékelni a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre,

⁴² 102. § (2) bekezdés

⁴³ 1993. évi XCIII. törvény és 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet

veszélyes anyagokra és készítményekre, a munkavállalókat éro terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. Az értékelés alapján olyan megelőző intézkedéseket szükséges hozni, amelyek biztosítják a munkakörülmények javulását, beépülnek a munkáltató valamennyi irányítási szintjén végzett tevékenységbe.

(5) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles a munkabiztonsági szaktevékenység, illetőleg az 57-58. §-okban előírt ellátására megfelelő képesítéssel rendelkező személyt biztosítani, valamint

a) a szükséges utasításokat és tájékoztatást kelő időben a munkavállalónak megadni;

b) rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket (...)

Az alábbi jogszabályhelyek szerint a munkáltató – a jogszabályok által meghatározott esetekben – köteles munkavédelmi szakképesítéssel rendelkező személyt illetve ún. foglalkozás-egészségügyi szolgálatot biztosítani.

“Mvt. 57. § (1) A munkáltató a munkaügyi miniszter rendeletében meghatározott veszélyességi osztályhoz, munkavállalói létszámhoz igazodóan, a rendeletben megjelölt időtartamra és képesítési feltételekkel köteles munkavédelmi szakképesítéssel rendelkező személyt foglalkoztatni, e személy részére valamennyi munkavédelemmel összefüggő információt megadni, és a szükséges tárgyi feltételeket biztosítani az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés munkáltatói feladatainak teljesítése érdekében.

(2) Az (1) bekezdésben előírt foglalkoztatás nem mentesíti a munkáltatót az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért e törvényben meghatározott felelőssége alól.”

“58. § (1) A munkáltató, az 57. § (1) bekezdésében előírt kötelezettségén túl, a népjóléti miniszter rendeletében meghatározottak szerint és valamennyi munkavállalójára kiterjedően az (...) előírt feladatainak ellátásához a rendeletben megjelölt szakképesítéssel rendelkező személyeket (a továbbiakban: foglalkozás-egészségügyi szolgálat) köteles biztosítani.

(2) A foglalkozás-egészségügyi szolgálat a munkáltató felelőségének érintetlenül hagyásával közreműködik az egészséges munkakörnyezet kialakításában, az egészségkárosodások megelőzésében.

(3) A munkáltatónak biztosítani kell, hogy a munkavállalói és azok munkavédelmi képviselői a munkakörülményeikkel kapcsolatban, így különösen a 61. §-ban biztosított jogaik gyakorlása során a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól megkaphassák.

(4) A foglalkozás-egészségügyi szolgálat szakmai irányítását az ÁNTSZ illetékes szervei látják el, ebben a körben a munkáltató a foglalkozás-egészségügyi szolgálatnál foglalkoztatottaknak utasítást nem adhat.”

“59. § (1) A munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalókat és a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) arról, hogy az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos ot terhelő feladatait ki látja el.”

A tájékoztatási kötelezettséggel kapcsolatban a jogszabály a következőképpen rendelkezik:

“59. § (2) A munkáltató köteles tájékoztatni a 8. §-ban, illetőleg az 57-58. §-okban meghatározott személyt, továbbá a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) a kockázatértékelés [54. § (2) bekezdés] és a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről, a 81. § szerinti felügyelet ellenőrzésének megállapításairól.”

“8. § Ha valamely tevékenységet e törvény vagy Szabályzat (11. §) munkabiztonsági szaktevékenységnek minősít, azt a munkáltató csak külön jogszabályban meghatározott munkavédelmi - a bányászat területén bányászati - szakképesítéssel rendelkező személlyel végeztetheti.”

Annak eldöntéséhez, hogy a magyar jogszabályban szereplő tájékoztatási kötelezettség maradéktalanul megfelel-e a Direktívának, meg kell vizsgálni, pontosan kik azok a személyek, akiket tájékoztatni kell a munkavédelmi vizsgálat (kockázat-elemzés) eredményéről. A Direktíva 4. Cikk 2. Pontja szerint ugyanis a

munkáltató tájékoztatási kötelezettsége az érintett dolgozókra és/vagy képviselőikre terjed ki. A magyar jogszabály az érintett dolgozók irányában nem ír elő tájékoztatási kötelezettséget, következésképpen vizsgálendő, hogy a jogszabályban felsoroltak az érintett dolgozók képviselőinek tekinthetők-e, illetve, hogy minden (potenciálisan) érintett dolgozónak van-e képviselője a magyar rendszerben.

A tájékoztatási kötelezettségről szóló jogszabályhely utal a törvény 8., 57. illetve 58.§-ban meghatározott személyekre illetve a munkavédelmi képviselőre (bizottságra) mint a tájékoztatási kötelezettség címzettjeire. Megállapíthatjuk, hogy sem a 8., illetve az 57. §-ban meghatározott munkavédelmi szakképesítéssel rendelkező (és a munkáltató által foglalkoztatott) személy, sem pedig az 58. §-ban meghatározott foglalkozás-egészségügyi szolgálat nem tekinthető az érintett dolgozó képviselőjének. Ezek után szükséges áttekinteni a "munkavédelmi képviselő illetve bizottság" fogalmát, jelentését. Errol a törvény a VI. fejezetben, A munkavédelmi érdekképviselő, érdekegyeztetés cím alatt szól, a következőképpen:

"Mvt. 70. § (1) A munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviselőire jogosultak maguk közül képviselőt vagy képviselőket (a továbbiakban: munkavédelmi képviselő) választani, amennyiben a munkáltatónál foglalkoztatottak létszáma a 10 főt, illetőleg a kizárólag vagy döntően nem fizikai jellegű tevékenységet folytató munkáltatónál a 20 főt meghaladja"⁴⁴.

A 70. § alapján egyértelmű, hogy munkavédelmi képviselő illetve bizottság választása csak a tíznél több főt foglalkoztató munkáltatónál jöhet szóba, ez esetben sem kötelező, a törvény a képviselő vagy bizottság választását csupán mint jogosultságot szabályozza. A tíz fönél kevesebb főt foglalkoztató munkáltató esetén pedig a dolgozóknak joguk sincs olyan képviselőt választani, aki a tájékoztatási kötelezettség címzettje lehetne. Összegezve ez azt jelenti, hogy a hatályos magyar szabályozás nem felel meg teljes mértékben a Direktíva előírásainak és ezért korrekcióra szorul. Helyesnek látszik a normaszöveg kiegészítése azzal, hogy olyan munkahelyeken, ahol nincs munkavédelmi képviselő, közvetlenül az érintett dolgozót kell tájékoztatni a kockázat-értékelés eredményéről.

A Direktívában megfogalmazott kötelezettségek megsértésével összefüggő szankciók vizsgálatához szintén a munkavédelemről szóló törvény továbbá a szabálysértésekről szóló jogszabály áttekintése szükséges. A munkavédelemről szóló törvény releváns rendelkezései a következők:

"Mvt. 81. § (1) A munkavédelemre vonatkozó szabályok megtartásának elősegítését, valamint ellenőrzését az e törvényben és külön jogszabályban megállapított jogállással és hatáskörrel rendelkező OMMF, ÁNTSZ és a bányafelügyelet, illetve ezek területi szervei (a továbbiakban együttesen: felügyelet) általános jelleggel látják el.

(2) A felügyeletek tájékoztatással és tanácsadással segítik a munkáltatókat és munkavállalókat, a munkavédelmi képviselőket, továbbá az érdekképviselőket, hogy azok a munkavédelemmel kapcsolatos jogaikat gyakorolhassák és kötelezettségeiket teljesíthessék.

(3) A felügyeletek ellenőrzése kiterjed

⁴⁴ (2) A munkavédelmi képviselők számára, megválasztásának és visszahívásának rendjére, működési területére a Munka Törvénykönyvének az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

(3) Amennyiben a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, úgy munkahelyi munkavédelmi bizottságot (a továbbiakban: bizottság) hozhatnak létre. Bizottság létrehozása esetén a munkavédelmi képviselőt megillető jogokat - ha azok a munkavállalók összességét érintik - a bizottság gyakorolja.

(4) A bizottság tárgyalásán - a bizottság kezdeményezésére - a munkáltató vagy hatáskörrel rendelkező megbízottja köteles részt venni.

71. § A munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak) és a munkáltatónak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a jogok gyakorlása és a kötelezettségek teljesítése során együtt kell működniük.(...)"

- a) a munkáltatók és munkavállalók egészségét nem veszélyezteto és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos feladatainak és kötelezettségeinek teljesítésére;
- b) a munkahelyek létesítésére, a munkaeszközök üzemeltetésére, az alkalmazott technológiákra és anyagokra, valamint az egyéni védoeszközökre vonatkozó követelmények érvényesítésére;
- c) a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések kivizsgálására, bejelentésére, nyilvántartására, valamint megelőzésére tett intézkedésekre.

(4) A felügyeletet jogosultak

- a) az ellenorzésük során feltárt hiányosságok megszüntetése érdekében e törvényben és külön jogszabályban meghatározott intézkedés és felelősségre vonás alkalmazására;
- b) a 22. § (2) bekezdésében meghatározott felmentés megadására.

82. § (1) A felügyeletet munkavédelmi bírságot alkalmaznak az egészséget nem veszélyezteto és biztonságos munkavégzésre vonatkozó követelmények teljesítését elmulasztó, és ezzel a munkavállalók életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyezteto munkáltatóval szemben.

(2) A munkavédelmi bírság összege 50 000 Ft-tól 10 000 000 Ft-ig terjedhet.

(4) A munkavédelmi bírságot a súlyos veszélyeztetést feltáró felügyelő javaslata alapján az illetékes megyei (fővárosi) szerv vezetője, az ÁNTSZ illetékességi körében a városi tisztifőorvos mint elsőfokú hatóság a veszélyeztetés mértéke alapján, valamint a mulasztás személyi és tárgyi körülményeinek mérlegelésével szabja ki.”

A fentiekből következően a Direktívában meghatározott kötelezettséget megsérto munkáltatóval szemben munkavédelmi bírság kiszabására kerülhet sor, amelyet a hatósági ellenorzést ellátó munkavédelmi felügyelet szabhat ki.

Ezen túlmenően a munkavédelemmel összefüggő kötelezettséget megsértőkkel szemben szabálysértési szankció kiszabására is sor kerülhet⁴⁵.

3.3 A terhes vagy szoptató nő egészségére veszélyt vagy káros hatást mutató, a vizsgálatok esetén alkalmazandó jogszabályok, intézkedések

A terhes vagy kisgyermekes nők munkahelyi egészségvédelmével kapcsolatban a Munka Törvénykönyve a következőképpen rendelkezik:

“85. § (1) A nő terhessége megállapításától gyermeke egyéves koráig - munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi véleménybemutatása alapján - az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, vagy meglévő munkakörében a munkafeltételeket kell megfelelően módosítani. Az új munkakör kijelöléséhez a munkavállaló hozzájárulása szükséges.

(2) Az (1) bekezdés alapján ideiglenesen áthelyezett, illetőleg áthelyezés nélkül módosított munkafeltételek mellett foglalkoztatott nő munkabére nem lehet kevesebb előző átlagkereseténél. Ha a munkáltató nem tud az egészségi állapotának megfelelő munkakört biztosítani, akkor a nő a munkavégzés alól fel kell menteni, és erre az időre részére az állásidőre járó munkabért kell folyósítani.”

⁴⁵ Figyelemmel a szabálysértésekről szóló 218/1999. (XII. 28.) Korm. rendelet 98. §-ra, mely a következőket mondja: (1) Aki a) a munka egészséges és biztonságos végzésére, illetőleg annak ellenorzésére vonatkozó szabályokat megszegi, vagy feladatkörében e szabályok végrehajtásának mellőzését eltűri, b) munkáltatóként a munkabalesettel kapcsolatban nyilvántartási, kivizsgálási, jegyzőkönyv-készítési és bejelentési kötelezettségét kellő időben nem teljesíti, vagy valótlan adatot közöl, illetőleg a baleset valódi okát eltitkolja, vagy feltárását megakadályozza, c) a foglalkozási megbetegedéssel kapcsolatos bejelentési, kivizsgálási, nyilvántartási kötelezettségét nem teljesíti, illetőleg a kivizsgálást - ideértve az ehhez szükséges adatszolgáltatás megtagadását - akadályozza, százezer forintig terjedő pénzbírsággal sújtható.

A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának idevonatkozó állásfoglalása - MK 57. szám - a következő:

“A terhesség miatt ideiglenesen más munkakörbe áthelyezett not az elozo munkakörben elért átlagkeresete megilleti akkor is, ha áthelyezése: a) rövidebb munkaideju munkakörbe, vagy ha b) éjszakai beosztással járó munkakörből más munkakörbe, több muszakos munkakörből egy muszakos munkakörbe történt. A terhes no ideiglenesen más munkakörbe csak hozzájárulása után helyezhető át. A csecsemo örökbefogadása esetén a szülő nokre vonatkozó kedvezmények az örökbefogadó not illetik meg.”

3.4 Veszélyes anyagok és munkakörülmények, amelyeknek a terhes vagy szoptató no nem tehető ki. Kiegészítő munkavédelmi rendelkezések a terhes és szoptatók védelmére

E kérdésekkel összefüggésben az egyik irányadó jogi norma a többször módosított 33/1998. (VI. 24.) NM rendelet a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról.

Hasonlóan a Direktíva függelékéhez, a magyar szabályozás is két fő kategóriába sorolja a releváns veszélykategóriákat. Az egyik csoport vonatkozásában (8. számú melléklet) teljes és mérlegelést nem turo a foglalkoztatási tilalom terhes, nemrégén szült, szoptató illetve anyatejet adó nokre, míg a másokban (9. számú melléklet) kockázatbecslés szükséges.

A 8. számú melléklet a “sérülékeny csoportok egészségét potenciálisan károsító, tiltást igénylő megterhelések” felsorolását tartalmazza, s ezen belül hosszú és részletes listáját adja a terhes, nemrégén szült, szoptató illetve anyatejet adó nok számára tiltott munkakörülményeknek és faktoroknak. (Ide tartoznak többek között: hideg, illetve nedves munkakörnyezetben végzett munka, túlnyomásban, zajexpozícióban végzett munka, különböző vegyi anyagokkal történő expozíció stb.)

A 9. számú melléklet a következő címet viseli: “Azon munkakörülmények, amelyek fennállásakor a terhes nok, a nemrégén szült nok és a szoptató anyák foglalkoztatásához kockázatbecslés szükséges”, s e körben fizikai, biológiai és kémiai kóroki tényezeket határoz meg⁴⁶.

⁴⁶ E jogi norma szövege a következő:

“1. Fizikai kóroki tényezok, amennyiben ezek magzati elváltozásokat okoznak, illetve placentaleválást eredményezhetnek és nem szerepelnek a 8. számú mellékletben, különösen az alábbiak:

a) ütések, vibráció vagy mozgás;

b) kockázatokkal, különösen hát- és ágyéktáji jellegűkel járó teheremelés;

c) zaj (fel- és leszálló repülőgépek zaja);

d) nem ionizáló sugárzás;

e) a dolgozó tevékenységével összefüggő testhelyzet és mozdulatok, közlekedés, utazás - akár létesítményen belül, akár azon kívül -, szellemi és fizikai fáradtság és egyéb fizikai terhek.

2. Biológiai kóroki tényezok: olyan biológiai tényezok, amelyek a 61/1999. (XII. 1.) EüM rendelet 2. § (2) bekezdése szerinti 2-4 csoportba tartoznak, amennyiben ismeretes az, hogy ezen ágensek vagy az általuk szükségessé váló terápiás intézkedések veszélyeztetik a terhes nok és a magzat egészségét, amennyiben nem szerepelnek a 8. számú mellékletben.

3. Kémiai kóroki tényezok: az alábbi kémiai anyagok, amennyiben ismeretes, hogy veszélyeztetik a terhes nok és a magzat egészségét, továbbá amennyiben még nem szerepelnek a 8. számú mellékletben:

a) a 233/1996. (XII. 26.) Korm. rendelet, illetve a 4/1997. (II. 21.) NM rendelet alapján R40, R45, R46 és R47 jelölésű anyagok;

b) a külön rendeletben felsorolt rákkeltő hatású anyagok;

c) a mitosist gátló gyógyszerek;

d) szén-monoxid;

e) ismert és veszélyes percutan felszívódású anyagok.”

3.5 A terhes és szoptató nők éjszakai munkától való védelme

A Munka Törvénykönyve a következőképpen rendelkezik:

“121. § (1) A nő terhessége megállapításától a gyermekének egyéves koráig, továbbá a gyermekét egyedül nevelő férfi a gyermeke egyéves koráig éjszakai munkára nem vehető igénybe; ettől érvényesen eltérni nem lehet.

117. § (1) d) Éjszakai munka a 22 és 6 óra közötti időszakban teljesített legalább két óra időtartamú munkavégzés.”

A munkaügyi ellenőrzést Magyarországon az Országos Munkabiztonsági és Munkaügyi Főfelügyelőség illetve ennek területi szervei látják el. A vonatkozó törvény értelmében a munkaügyi ellenőrzés kiterjed – számos egyéb terület mellett – *“a nők, a fiatalok, és a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásával kapcsolatos jogszabályok megtartására”⁴⁷*.

3.6 Jogi lehetőség nappali munkába való áttételre, szabadságolásra. Az anyasági/gyermekügyi szabadság meghosszabbítása az éjszakai dolgozó nők vonatkozásában terhesség, szoptatás, gyermekágy esetén

Ezzel kapcsolatban utalunk a 3.3 kérdés kapcsán idézett Munka törvénykönyvi rendelkezésre (85. §) amelyet a fentebb említett 121. §-sal együtt értelmezve, figyelemmel a szintén idézett 57. számú Legfelsőbb Bírósági Munkaügyi Kollégiumi Állásfoglalásra, azt a következtetést vonhatjuk le, hogy a kérdésben (és a Direktívában) megfogalmazott lehetőségek Magyarországon fennállnak.

Az a tény azonban, hogy a Legfelsőbb Bíróságnak a kérdésben – az egységes jogértelmezést lehetővé téve – állásfoglalást kellett kibocsátania jelzi, hogy a jogszabály nem egyértelmű, ezért korrekciója megfontolandó lenne.

3.7 A szülési szabadság rendszere Magyarországon

A Munka Törvénykönyvének a szülési szabadságra vonatkozó rendelkezései a következők:

“130. § (1) A munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben rendes szabadság illeti meg, amely alap- és pótszabadságból áll.

(2) A munkaviszony szünetelésének időtartamára a következő esetekben jár szabadság:

a) a keresőképtelenséget okozó betegség tartamára;

b) a szülési szabadság tartamára;

c) a tizenéves aluli gyermek gondozása vagy ápolása miatt kapott fizetés nélküli szabadság első évére (...).”

“138. § (1) A terhes, illetőleg a szülő nő huszonegy hét szülési szabadság illeti meg. Ezt úgy kell kiadni, hogy négy hét lehetőleg a szülés várható időpontja elé essen.

(2) A szülési szabadság megszűnik:

a) a gyermek halva születése esetén az ettől számított hat hét elteltével;

b) ha a gyermek meghal, a halált követő tizenötödik napon;

c) ha a gyermeket - a külön jogszabályban foglaltak szerint - ideiglenes hatállyal elhelyezték, átmeneti vagy tartós nevelésbe vették, továbbá harminc napot meghaladóan bentlakásos szociális intézményben helyezték el, a gyermek elhelyezését követő napon.

⁴⁷ 1996. évi LXXV. törvény a munkaügyi ellenőrzésről, 3. § (1) bekezdés e) pont

(3) A (2) bekezdés b)-c) pontjában megjelölt esetben a szülési szabadság időtartama - a szülést követően - hat hétnél rövidebb nem lehet.

(4) Ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülési szabadság igénybe nem vett részét - a szülést követő egy év elteltéig - a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni.

(5) A munkavállalót fizetés nélküli szabadság illeti meg

a) a gyermek harmadik életéve betöltéséig a gyermek gondozása céljából;

b) a gyermek tizennegyedik életéve betöltéséig, ha a munkavállaló a gyermek gondozása céljából gyermekgondozási segélyben részesül;

c) a gyermek tizenkettedik életéve betöltéséig a gyermek betegsége esetén, az otthoni ápolás érdekében.

(6) A nőnek a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy óra ezt követően a kilencedik hónap végéig egy óra munkaidő-kedvezmény jár. Ikeres esetében a munkaidő-kedvezmény az ikrek számának megfelelő mértékben jár.”

“151. § (1) Ha munkaviszonyra vonatkozó szabály elrendeli, a munkavállaló munkabérét távolléti díjára ki kell egészíteni, illetve munkavégzés hiányában távolléti díjat kell fizetni. Távolléti díjat kell fizetni akkor is, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály munkavégzés nélkül munkabér fizetését írja elő, annak mértéke meghatározása nélkül.

(2) A munkavállaló részére távolléti díj jár:

c) a 107. § d) és f) pontjában meghatározott esetekben;

f) a szoptatási munkaidő-kedvezmény [138. § (5) bekezdés] idejére(...)”

A Munka Törvénykönyve fentebb idézett megfogalmazása szerint a terhes, illetőleg a szülő nő huszonnégy hét szülési szabadság illeti meg. Ebből a megfogalmazásból nem következik, hogy a szülési szabadság igénybevétele kötelező lenne. Ahhoz, hogy a szülési szabadságra vonatkozó magyar rendelkezések maradéktalanul megfeleljenek a Direktíva 8. Cikkének, e vonatkozásban törvénymódosítás látszik szükségesnek, mégpedig olyan tartalommal, hogy két hét időtartamú szülési szabadság kötelező, a további huszonkét hét pedig megilleti a terhes illetve szülő nőt.

A szakképzésben részesülő nők szülési szabadságáról a szakképzésről szóló 1993. évi LXXVI. törvény a rendelkezik, a következőképpen:

“37. § (2) A gazdálkodó szervezet a tanulószervezést nem mondhatja fel (...) a terhesség ideje alatt, továbbá a szülést követő hatodik hónap végéig.”

“43. § A terhes, illetőleg szülő tanuló a munkajogi szabályok szerinti szülési szabadság illeti meg”.

Ahogy már rámutattunk, a szülési szabadság intézményét a Munka Törvénykönyve szabályozza. Az tehát, hogy a 24 hetes szülési szabadság a dolgozó (vagy tanuló) nőt megilleti, a törvényből következik, anélkül, hogy a munkaszerződés erre kitérnének.

Amennyiben valamely munkaszerződés kizárná a szülési szabadság igénybevételenek lehetőségét, az első látásra a kizáró rendelkezés semmis lenne.

A már idézett munka törvénykönyvi rendelkezés értelmében ugyanis:

“ 8. § (1) Semmis az a megállapodás, amely munkaviszonyra vonatkozó szabályba vagy egyébként jogszabályba ütközik. Ha a semmisség a felek és a közérdek sérelme nélkül rövid időn belül nem orvosolható, a semmisséget hivatalból kell figyelembe venni.”

Ugyanakkor azonban ugyanezen törvényhely 2. bekezdése a következőképpen szól:

“(2) A munkavállaló a munkabérének és személyiségének védelmét biztosító jogairól előre nem mondhat le, sem előzetesen olyan megállapodást nem köthet, amely e jogokat az ő hátrányára csorbítja.”

A fenti két bekezdés értelmezhető úgy, hogy a szülési szabadság igénybevétele a munkavállaló nő a munkaszerződésben lemondhat, figyelemmel arra, hogy a szülési szabadsághoz való jog nem – szűkebb értelemben vett – munkabérrel illetve a személyiség védelmét biztosító jog. Ez az értelmezés ellentétben áll

a Direktíva 8. cikkével, különösen annak 2. Pontjával, amely szerint legalább két hét szülési szabadság igénybevétele kötelező.

3.8 A szülési szabadság alatti fizetésre/javadalmazásra vonatkozó jogszabályok. Egyéb, kisgyermekes nőknek járó kiegészítő támogatási formák a jogrendszerben

A Munka Törvénykönyve megfogalmazása szerint:

“84. § A munkavállaló személyi alapbérét a sorkatonai vagy polgári szolgálat teljesítését, illetve a gyermek ápolása, gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság [138. § (4) bekezdés a) pont], továbbá a közeli hozzátartozó ápolására vagy gondozására biztosított fizetés nélküli szabadság (139. §) megszűnését követően a munkáltatónál az azonos munkakörrel és gyakorlattal rendelkező munkavállalók részére idközben megvalósított átlagos éves bérfejlésnek megfelelően módosítani kell. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos, éves bérfejlés mértéke az irányadó.

85. § (1) A not terhessége megállapításától gyermeke egyéves koráig - munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi véleménybemutatása alapján - az állapotának egészségügyi szempontból megfelelő munkakörbe kell ideiglenesen áthelyezni, vagy meglévő munkakörében a munkafeltételeket kell megfelelően módosítani. Az új munkakör kijelöléséhez a munkavállaló hozzájárulása szükséges.”

(2) Az (1) bekezdés alapján ideiglenesen áthelyezett, illetőleg áthelyezés nélkül módosított munkafeltételek mellett foglalkoztatott nő munkabére nem lehet kevesebb előző átlagkereseténél. Ha a munkáltató nem tud az egészségi állapotának megfelelő munkakört biztosítani, akkor a not a munkavégzés alól fel kell menteni, és erre az időre részére az állásidőre járó munkabért kell folyósítani.

(3) A munkáltató a munkaviszony fennállása alatt megváltozott munkaképességűvé vált munkavállalót köteles - a külön jogszabályban meghatározottak szerint - az állapotának megfelelő munkakörben tovább foglalkoztatni.

(4) Az (1)-(2) bekezdésben foglalt rendelkezésektől érvényesen eltérni nem lehet.”

A Legfelsőbb Bíróság – már idézett - 57. számú munkaügyi kollégiumi állásfoglalása a következőképpen rendelkezik: *“A terhesség miatt ideiglenesen más munkakörbe áthelyezett not az előző munkakörben elért átlagkeresete megilleti akkor is, ha áthelyezése: a) rövidebb munkaidőre munkakörbe, vagy ha b) éjszakai beosztással járó munkakörből más munkakörbe, több munkakörből egy munkakörbe történt. A terhes nő ideiglenesen más munkakörbe csak hozzájárulása után helyezhető át. A csecsemő örökbefogadása esetén a szülő nőkre vonatkozó kedvezmények az örökbefogadó not illetik meg”.*

Az egyéb jogszabályokban biztosított pénzbeli ellátások az alábbiak.

Az 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól rendelkezik s szabályozza többek között a terhességi-gyermekágyi segély, a gyermekgondozási díj és gyermekápolási táppénz intézményét. Fenti ellátásokra az alábbi fő rendelkezések vonatkoznak, azzal, hogy a törvény szerint *“aki ugyanazon biztosítási jogviszony alapján egyidejűleg táppénzre vagy baleseti táppénzre és terhességi-gyermekágyi segélyre, illetőleg gyermekgondozási díjra is jogosult, választása szerint csak az egyik ellátást veheti igénybe⁴⁸”.*

⁴⁸ 39. § (1) bekezdés

- Terhességi-gyermekágyi segély

“40. § (1) Terhességi-gyermekágyi segély annak jár, aki a szülést megelőzően két éven belül 180 napon át biztosított volt, és

- a) a biztosítás tartama alatt vagy a biztosítás megszűnését követő negyvenkét napon belül szül, vagy*
 - b) a biztosítás megszűnését követő negyvenkét napon túl táppénz, illetőleg baleseti táppénz folyósításának az ideje alatt vagy a folyósítás megszűnését követő huszonnyolc napon belül szül.(...)*
- (3) A terhességi-gyermekágyi segély a szülési szabadságnak megfelelő időtartamra jár.”*

“42. § (1) A terhességi-gyermekágyi segély a napi átlagkereset 70%-a.”

- Gyermekgondozási díj

“42/A. § (1) Gyermekgondozási díjra jogosult

- a) a biztosított szülő, ha a gyermekgondozási díj igénylését - a gyermeket szülő anyja esetén a szülést - megelőzően két éven belül 180 napon át biztosított volt,*
 - b) a terhességi-gyermekágyi segélyben részesült anyja, akinek a biztosítási jogviszonya a terhességi-gyermekágyi segély igénybevételének időtartama alatt megszűnt, feltéve, hogy a terhességi-gyermekágyi segélyre való jogosultsága a biztosítási jogviszonyának fennállása alatt keletkezett és a szülést megelőzően két éven belül 180 napon át biztosított volt,*
- és a gyermeket saját háztartásában neveli.*

42/B. § A gyermekgondozási díj legkorábban a terhességi-gyermekágyi segély illetőleg az annak megfelelő időtartam lejártát követő naptól a gyermek 2. életévének betöltéséig jár. Ha a gyermeket szülő nő - ideértve a gyermeket örökre fogadni szándékozó nő is - meghal, vagy a gyermek nem az ő háztartásában nevelkedik, úgy a gyermekgondozási díj az arra jogosult személynek a terhességi-gyermekágyi segélyre jogosító időtartamra, illetőleg annak fennmaradó részére is jár.”

“42/D. § (1) A gyermekgondozási díj a naptári napi átlagkereset 70 százaléka, 2001. évben azonban havonta legfeljebb 80 000 forint, 2002. évben - a tervezett fogyasztói ár növekedésének megfelelő mérték szerint - 83 000 forint. Az ellátás havi maximális összegét 2003. évtől kezdődően az éves költségvetési törvény határozza meg.”

- Táppénz

“43. § (1) Táppénzre jogosult az, aki a biztosítás fennállása alatt, vagy annak megszűnését követő első, második vagy harmadik napon keresésképtelenné válik és a Tbj.-ben meghatározott mértékű egészségbiztosítási járulék fizetésére kötelezett.”

“44. § Keresésképtelen, (...)

- b) aki terhessége, illetőleg szülése miatt nem tudja munkáját ellátni, és terhességi-gyermekágyi segélyre nem jogosult;*
- c) az anyja, ha kórházi ápolás alatt álló egyévesnél fiatalabb gyermekét szoptatja;*
- d) az anyja vagy az egyedülálló apa, ha egyévesnél fiatalabb beteg gyermekét ápolja (...)*

“46. § (1) Táppénz a keresésképtelenség tartamára jár, legfeljebb azonban

- a) egy éven át;*
- b) egyévesnél fiatalabb gyermek szoptatása, illetőleg ápolása címén a gyermek egyéves koráig (...)*

A törvény 50. §-a lehetőséget biztosít arra, hogy az Országos Egészségbiztosítási Pénztár főigazgatója méltányosságból engedélyezze a terhességi-gyermekágyi segély, a gyermekgondozási díj és a táppénz

folyósítását, akkor is, ha a biztosított az ahhoz szükséges biztosítási idővel nem rendelkezik, illetve a biztosítottat indokolt esetben segélyben részesítse.

A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény a családtámogatási ellátásokat szabályozza, melyek közül a téma szempontjából a családi pótlék, a gyermekgondozási segély és az anyasági támogatás bír jelentőséggel. Az ezekre vonatkozó lényegesebb szabályok a következők.

- Családi pótlék

“ 7. § (1) Családi pótlékra jogosult

a) a vér szerinti, az örökbe fogadó szülő, a szülővel együttélő házastárs (a továbbiakban együtt: szülő), a nevelőszülő, a hivatásos nevelőszülő, a gyám

aa) a saját háztartásában nevelt még nem tanköteles,

*ab) a saját háztartásában gondozott tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos
gyermekre (személyre) tekintettel;*

b) a vagyonkezelői joggal felruházott gyám, illetőleg a vagyonkezelő eseti gondnok a gyermekotthonban, a javítóintézetben nevelt vagy a büntetés-végrehajtási intézetben lévő gyermekvédelmi gondoskodás alatt álló gyermekre (személyre) tekintettel (...)

c) a szociális intézmény vezetője az intézményben elhelyezett gyermekre (személyre) tekintettel.

8. § (1) Családi pótlék azután a gyermek (személy) után jár, aki

a) még nem tanköteles (...)

b) tartósan beteg illetve súlyosan fogyatékos

- Gyermekgondozási segély

“ 20. § Gyermekgondozási segélyre jogosult a szülő, a nevelőszülő, a gyám saját háztartásában nevelt

a) gyermek 3. életévének betöltéséig,

b) tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermek 10. életévének betöltéséig.”

“26. § A gyermekgondozási támogatás havi összege - függetlenül a gyermekek számától - azonos az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegével, töredékhónap esetén egy naptári napra a havi összeg harmincad része jár.”

- Anyasági támogatás

“29. § (1) Anyasági támogatásra jogosult a szülést követően

a) az a nő, aki terhessége alatt legalább négy alkalommal - koraszülés esetén legalább egyszer - terhesgondozáson vett részt (...).”

“31. § Az anyasági támogatás - gyermekekénti - összege azonos a gyermek születésének időpontjában érvényes öregségi nyugdíj legkisebb összegének 150%-ával.”

A fentiekben túlmenően a gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról szóló 1997. évi XXXI. törvény alapján a település önkormányzat képviselő-testülete kiegészítő családi pótlékot és rendkívüli gyermekvédelmi támogatást (19., 21. §) folyósít elsősorban a szociálisan hátrányos helyzetben lévő és létfenntartási gondokkal küzdő családokban nevelkedő gyermekek számára.

3.9 Terhességgel kapcsolatos vizsgálatokon való részvétel

A Munka Törvénykönyve szerint:

“107. § Mentessül a munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól (...)

d) a kötelező orvosi vizsgálat (ideértve a terhességgel összefüggő orvosi vizsgálatot is) teljes időtartamára (...).”

A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 23. számú Állásfoglalása a következőket mondja: *“a) Állampolgári kötelezettségét teljesítő munkavállalónak a munkáltató a kiesett munkaidőre munkabért akkor köteles megtéríteni, ha a munkavállaló e kötelezettségének munkaidőn kívül nem tehetett eleget. b) A munkabér megtérítése szempontjából kötelező orvosi vizsgálatnak azt az orvosi vizsgálatot kell tekinteni, amelyen a munkavállaló egészségi állapotától függetlenül jogszabály rendelkezése alapján köteles megjelenni.(...)”*

Bizonytalanság volt észlelhető abban a kérdésben, hogy az Mt. 107. §-ának d) pontja értelmében milyen orvosi vizsgálatot kell olyan kötelező orvosi vizsgálatnak tekinteni, amelyen eltöltött szükséges időtartam mentesíti a munkavállalót a munkavégzési kötelezettség alól, s a megjelölt időre a munkáltató a munkavállaló részére munkabért (távolléti díjat) köteles fizetni. Ilyen kötelező orvosi vizsgálatnak, amelynek idejére a munkavállalót munkabér megilleti - a kollektív szerződés vagy a munkaszerződés eltérő rendelkezése hiányában -, csak azokat az orvosi vizsgálatokat lehet tekinteni, amelyek a munkavállaló egészségi állapotától függetlenül, jogszabály rendelkezése alapján köteles részt venni. Kötelező orvosi vizsgálatnak kell tekinteni a terhes nőnek a terhesség ideje alatt terhességgel összefüggő orvosi vizsgálaton való részvételét is, ha az e vizsgálaton való megjelenésre csak a munkaidőn belül van lehetőség [Mt. 107. §-ának - az 1995. évi LV. törvény 33. §-ával megállapított - d) pontja].”

3.10 Felmondási tilalom illetve a munkába való visszatérés biztosításának kötelezettsége terhesség, szoptatás, gyermekágy eseteire

A felmondási tilalomra vonatkozó válaszok a Munka Törvénykönyvében lelhetők fel, az alábbiakban:

“90. § (1) A munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt az alábbiakban meghatározott időtartam alatt: (...)

d) a terhesség, a szülést követő három hónap, illetve a szülési szabadság [138. § (1) bekezdés],

e) a gyermek ápolása, illetve gondozása céljára kapott fizetés nélküli szabadság [138. § (5) bekezdés] (...).”

Ezzel szemben a gyakorlat a következőket mutatja. 1999-ben felmérés készült a gyermekgondozás időszakát követően a munkahelyükre visszatérni szándékozók helyzetéről. Ennek összefoglalása a következő: *“Az 1999. évben a győesen lévők körében 5000 kérdőíves felmérést készítettünk. Kedvezőtlen tapasztalataink voltak a munkába visszatérni kívánók helyzetéről, “az anyák több mint 40 %-a nem tud visszatérni eredeti munkahelyére, és az esetek 80 %-ban - a négy szemközt megbeszélés után - közös megegyezéssel történik a munkaviszony megszüntetése. Ebben az esetben nincs felmondási és végkielégítés megfizetési kötelezettsége a munkáltatónak.”⁴⁹*

⁴⁹ Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége Noi Választmánya

3.11 A terhes, szoptató, gyermekágyas nők jogi lehetőségei jogellenes felmondás esetén

A munkaviszony jogellenes megszüntetésének eseteire a terhes, gyermekágyas és szoptató nők részére ugyanazon jogi lehetőségek állnak fenn, mint a jogellenes felmondással érintett más munkavállalói csoportoknál. Az idevonatkozó rendelkezéseket a Munka Törvénykönyvének 100. §-a tartalmazza, a következők szerint:

“100. § (1) Ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkavállalót – kérelmére – eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni.

(2) A munkáltató kérelmére a bíróság mellozi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, feltéve, ha a munkavállaló továbbfoglalkoztatása a munkáltatótól nem várható el.

(3) Nem alkalmazható a (2) bekezdésben foglalt rendelkezés, ha

a, a munkáltató intézkedése a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményébe (4§), a hátrányos megkülönböztetés tilalmába (5§), illetve felmondási védelembe /90§ (1) bekezdés/ ütközik (...)

(4) Ha a munkavállaló nem kéri vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellozi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a bíróság a munkáltatót – az eset összes körülményeinek, így különösen a jogsértés és annak következményei súlyának mérlegelésével – a munkavállaló legalább két, legfeljebb tizenkét havi átlagkeresetének megfelelő összeg megfizetésére kötelezi.

(5) Ha a munkavállaló nem kéri vagy a munkáltató kérelmére a bíróság mellozi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, a munkaviszony a jogellenességet megállapító határozat jogerore emelkedése napján szunik meg.

(6) A munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén meg kell téríteni a munkavállaló elmaradt munkabérét (egyéb járandóságait) és felmerült kárát. Nem kell megtéríteni a munkabérnek (egyéb járandóságnak), illetve a kárnak azt a részét, ami máshonnan megtérült.

(7) A munkavállalót, ha munkaviszonya nem rendes felmondással szun meg - a (6) bekezdésben foglaltakon kívül – megilleti a felmentési idore (93§) járó átlagkeresete és a rendes felmondás esetén járó végkielégítés is. ”

ÖSSZEGZÉS ÉS JAVASLATOK

A terhes, gyermekágyas és szoptató nőkre vonatkozó magyar szabályozás szinte teljes mértékben megfelel a Direktíva elvárásainak. A magyar jogszabályokat mindössze két helyen javasoljuk megváltoztatni, a következő tartalommal. A Direktíva 4. Cikk 2. Pontjának való maradéktalan megfelelés érdekében javasoljuk a magyar normaszöveg kiegészítését azzal, hogy olyan munkahelyeken, ahol nincs munkavédelmi képviselő (azaz például a tíz főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztató munkahelyeken), közvetlenül az érintett dolgozót kell tájékoztatni a kockázat-értékelés eredményéről. Ezen túlmenően, a Direktíva 8. Cikke 2. Pontjának való megfelelés érdekében javasoljuk annak jogi normává tételét, hogy két hét szülési szabadság igénybevétele (illetve biztosítása) kötelező. Nem közvetlenül a Direktívával való harmonizáció érdekében javasoljuk azon jogszabály megváltoztatását, amely szerint a kisgyermekes nő gyermeke egyéves koráig éjszakai munkára nem vehető igénybe. Helyesebb lenne az olyan tartalmú norma, amely szerint az ilyen szülő éjszakai munkára nem kötelezhető.

A direktíva szellemének történő megfelelés érdekében javasoljuk az olyan tartalmú szabályok illetve pozitív programok bevezetését, amelyeknek a célja a gyermek gondozásával és nevelésével összefüggő terheknek a két szülő között igazságos megosztása. Ily módon az állam aktívan járulna hozzá, hogy a gyermeket szülő nők munkaerőpiaci helyzete ne romoljon meg.

4. A Tanács 1997. december 15-i 97/80/EK irányelve a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherrel

4.1 A közvetett diszkrimináció fogalma a magyar jogrendszerben

Az irányelv tárgyi hatálya alá tartozó területek vonatkozásában a Munka törvénykönyve a már idézett 5. §-ban szabályozza a diszkrimináció tilalmát.

2001 július elseje előtt a magyar jog nem határozta meg a közvetett diszkrimináció fogalmát, ezért nem felelt meg az irányelv 2. cikkely (2) bekezdésének. Ezt a helyzetet a Munka Törvénykönyvének módosítása orvosolta.

Ugyanakkor azonban, mint ahogy a korábbiakban említettük, további problémát okoz, hogy lehetnek olyan helyzetek, amikor a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód biztosítását célzó irányelv valamelyike alá tartozó tényállás nem az Mt., hanem más jogszabály hatálya alá tartozik. Erre példát szolgáltat a szakképzéssel összefüggő diszkrimináció elleni eljárás, ami az irányelv tárgyi hatálya alá tartozik, de az Mt. hatálya alá viszont nem. Az ilyen helyzetekre nem ad megoldást az Mt. módosítása. Át kellene gondolni továbbá, hogy indokolt lenne-e a polgári jogba is beilleszteni egy definíciót a közvetett megkülönböztetésről.

A hazai gyakorlatot illetően megemlítendő, hogy az Alkotmánybíróság több határozata foglalkozott a nemek közötti diszkriminációval, azonban egyetlen határozat sem érintette a közvetett diszkrimináció fogalmát.

A 2001-es módosítás nyomán az Mt. a közvetett diszkrimináció bevezetésén túl a hátrányos megkülönböztetés tilalmát (az egyéb diszkriminációs okok mellett) kiterjesztette a családi vagy fogyatékos állapot miatti megkülönböztetésre is. Az idevonatkozó – már idézett – rendelkezés a következő:

5. § (1) A munkaviszonnyal kapcsolatosan tilos hátrányos megkülönböztetést alkalmazni a munkavállalók között nemük, koruk, családi vagy fogyatékos állapotuk, nemzetiségük, fajuk, származásuk, vallásuk, politikai meggyőződésük, munkavállalói érdekképviselőhöz való tartozásuk, vagy ezzel összefüggő tevékenységük, továbbá minden egyéb, a munkaviszonnyal össze nem függő körülmény miatt.

(2) E törvény alkalmazása során közvetett hátrányos megkülönböztetés valósul meg, ha az érintett munkavállalói kör - az (1) bekezdésben felsorolt jellemzők alapján - túlnyomórészt egységes csoportnak tekinthető és a munkaviszonnyal kapcsolatos, formálisan mindenkivel szemben azonos követelményt támasztó vagy mindenkinek azonos jogot biztosító rendelkezés, intézkedés, feltétel, gyakorlat rájuk nézve aránytalanul kedvezőtlen, kivéve, ha ez megfelelő és szükséges, illetve objektív tényezőkkel indokolható.

(3) Az (1)-(2) bekezdés alkalmazása során munkaviszonnyal kapcsolatos a munkaviszony létesítését megelőző, azt elősegítő eljárással összefüggő rendelkezés, intézkedés, feltétel, gyakorlat is.

4.2 Eljárásjogi eszközök a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének megvalósítására a munkához jutás, a szakképzés az előléptetés és a munkafeltételek vonatkozásában

A jogorvoslat lehetőségeiről és nehézségeiről (illetve az actio popularis hiányáról) az első kérdéskörben már szórt ettünk.

A peres eljárás mellett további jogorvoslati lehetőségek is rendelkezésre állnak a magyar jogban, hiszen a munkavállaló panasszal fordulhat a munkaügyi felügyelőséghez, az állampolgári jogok országgyűlési biztosához, valamint az Alkotmánybírósághoz is.

Az irányadó bírói gyakorlat ugyanakkor igen nagy szabadságot ad a munkaadónak a munkavállalók közötti "válogatásban". Néhány példa a bírói döntések közül:

"A munkáltatónak érdeke fuzodhet ahhoz, hogy bizonyos képzettségek, képességek birtokában lévő munkavállalót alkalmazzon a meglévő munkavállalója helyett. A szempontok meghatározásában, mivel ez a munkáltató gazdálkodásával és vezetésével összefüggő kérdés, a munkáltató szabadon dönt, amennyiben a jogszabály a munkakör betöltésével kapcsolatban nem tartalmaz konkrét előírást." (BH 1998. 555.)

"...a munkáltató mérlegelési jogkörében hozott döntésével szemben csak abban az esetben kezdeményezhető sikerrel jogvita, ha a döntésének kialakítására irányadó szabályokat megsértette." (BH 2000. 227.)

"A munkaügyi vita keretén kívül esik az a körülmény, hogy a munkáltató miért az érintett dolgozó munkaviszonyát mondta fel." (BH. 1999. 329., lásd még: BH 1996. 453.)

A munkajog anyagi jogi szabályai mellett az is fontos, hogy a munkaügyi ellenőrzés során is megforduljon a bizonyítási teher. A munkaügyi ellenőrzésről szóló 1996. évi LXXV. törvény 3. § (1) bekezdésének d) pontja szerint a munkaügyi ellenőrzés kiterjed a hátrányos megkülönböztetés tilalma megtartására. A törvény 8. § (4) bekezdése értelmében a hátrányos megkülönböztetéssel összefüggésben folytatott ellenőrzés során a foglalkoztatónak kell bizonyítania, hogy eljárása nem sértette a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozó rendelkezéseket.

A munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény rendelkezéseivel kapcsolatban azonban felmerül az a probléma, hogy a diszkrimináció tilalmáról szóló rendelkezések betartását a munkaügyi felügyelők csak bejelentés alapján ellenőrizhetik, hivatalból indult eljárás során nem.

A bizonyítási teher megfordításáról szóló rendelkezés harmonizációja szempontjából alapvető kérdés, hogy elegendő-e, ha a Munka Törvénykönyve és a munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény tartalmaz a bizonyítási teher megfordításáról szóló rendelkezést. Eloffordulhatnak ugyanis olyan esetek, amelyekben az egyenlő bánásmód elvének sérelme képezi az eljárás tárgyát, de az ügy nem az Mt., vagy a munkaügyi ellenőrzésről szóló törvény hatálya alá esik. Ha az irányelv tárgyi hatályába tartozó egyes kérdésekhez kapcsolódó eljárásoknál például a Polgári perrendtartást (továbbiakban: Pp.) vagy egyéb jogszabályt kell alkalmazni, akkor ezek módosítása is szükséges volna az irányelv teljes harmonizációjához.

4.3 A bizonyítási teherre vonatkozó gyakorlat a peres eljárásokban az egyenlő bánásmód elvével kapcsolatos ügyek vonatkozásában

A magyar jogban a bizonyítási teherre az Mt. 5. § (8) bekezdésében foglalt rendelkezést kell alkalmazni: *"Ha a hátrányos megkülönböztetés tilalmának megszegésével kapcsolatban vita merül fel, a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy eljárása az (1) bekezdésben foglaltakat nem sértette"*. E bekezdés teljes mértékben megfelel a bizonyítási teherrel szóló irányelv előírásainak. A magyar jogban tehát a munkavállalónak bármely, a munkáltató mérlegelési jogkörébe tartozó ügyben elég kijelentenie, hogy véleménye szerint őt munkáltatója részéről hátrányos megkülönböztetés érte, és az így indított perben a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy nem követett el hátrányos megkülönböztetést a munkavállalóval szemben.

A bizonyítási teher megfordításának elvét a bírói gyakorlat is alkalmazza, visszatükrözi. Íme egy példa:

"Ha a hátrányos megkülönböztetés tilalmának megszegésével kapcsolatban vita merül fel, a munkáltatónak kell bizonyítania, hogy az eljárása nem ütközött tilalomba. A munkáltatót terheli az indok

bizonyítása akkor is, ha valamilyen intézkedését nem kellett megindokolnia, o azonban a döntésének okát közölte.” (BH 1998. 610.)

4.4 A diszkrimináció bizonyítása, a bíróságok szerepe

A bizonyítási teher megfordításának szabálya – látszólagos egyszerűsége ellenére – súlyos mérlegelési probléma elé állítja a bírakat. Egyfelől felmerülhet az a veszély, hogy a bíró – a mérlegeléssel együtt járó felelősség csökkentése érdekében – az alapos munkáltatói kimentést sem fogadja el. Másfelől az a veszély is fennáll, hogy a bíróság a munkáltató felszínes, általánosságokon alapuló kimentését is elfogadja. A polgári perrendtartásról szóló 1952. évi III. tv. 206. § (1) bekezdése szerint a bíróság a tényállást a felek eloadásának és a bizonyítási eljárás során felmerült bizonyítékoknak az egybevetése alapján állapítja meg, a bizonyítékokat a maguk összességében értékeli, és meggyozódése szerint bírálja el. A polgári jogban tehát a bírónak vállalnia kell a bizonyítékok mérlegelésének felelősségét. A büntető eljárásjoggal szemben ugyanis a polgári eljárásjog nem támaszt olyan követelményt, hogy kétséget kizáróan, aggálytalanul bizonyítani kellene a jogsértés hiányát.⁵⁰ A bizonyítással kapcsolatban a legtöbb gyakorlati problémát a magyar jogalkalmazásban is valószínűleg az fogja okozni – ha és amikor megjelennek a diszkriminációval összefüggő munkaügyi perek –, hogy milyen bizonyítékok alkalmasak a munkáltató kimentésére. A munkáltató intézkedésének “objektív indokolhatóságára” vonatkozóan ezidáig nem született bírósági ítélet.

4.5 Információs eszközök a nők és férfiak közötti egyenlo bánásmóddal kapcsolatos per jogi feltételeiről, szabályairól

Az egyenlo bánásmódra vonatkozó közösségi és magyar jogi előírások széles körű ismertetésére történtek már komoly lépések Magyarországon. A Külügyminisztérium Engem is érint sorozatában 30 ezer példányban jelent meg egy kiadvány, amelyet minden magyar iskolába eljuttattak, a tanárok és a diákok tájékoztatása érdekében. Az EU és a magyar kormány közös támogatásával az Egyenlo Esélyek Akcióprogram keretében számos kiadvány, tankönyv, illetve szórólap készült mintegy 10 ezer példányban kifejezetten ezeknek a szabályoknak az ismertetésére. A civil szervezetek, szakszervezetek és az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány is számos fórumot, konferenciát, illetve szemináriumot szerveztek ebben a témában. Mindazonáltal a mindennapos tapasztalatunk az, hogy a munkavállalók munkajogi ismeretei – általánosságban – szerények és munkajogi vita esetén nehéz szakszerű információhoz jutni. A rendszerváltozás óta a szakszervezeti jogsegélyszolgálatok jelentős része megszűnt és a munkahelyeken nem áll rendelkezésre jogi segítség, felvilágosítás, az ügyvédek között pedig viszonylag kevesen vannak olyanok, akiknek a munkajog, illetve az egyenlo bánásmód a szakterülete.

ÖSSZEGZÉS ÉS JAVASLATOK

Az irányelv eljárásjogi összetevője (a bizonyítási teher megfordításának koncepciója) a Munka törvénykönyvében jelenleg is megtalálható. Az anyagi jogi összetevőt (a közvetett diszkrimináció fogalmát) az Mt. 2001-es módosítása óta a törvény szintén tartalmazza. Ugyanakkor az irányelv anyagi jogi hatálya alá tartozó diszkriminációval kapcsolatos ügyek a hatályos magyar jog szerint nem szükségszerűen csak az Mt. és a hozzá kapcsolódó polgári eljárásjogi szabályok hatálya alá tartoznak.

⁵⁰Nacsa Beáta. “A hátrányos megkülönböztetés tilalma a magyar munkajogi gyakorlatban, A jogharmonizáció követelményei és a hazai jogszemlélet”. In: Lévai Katalin - Kiss Róbert – Gyulavári Tamás (szerk.): *Vegetesváltó*. Budapest: Egyenlo Esélyek Alapítvány, 1999., 133. oldal

Ebból következik, hogy a diszkrimináció tilalmát illetve a közvetett diszkrimináció koncepcióját nemcsak az Mt.-nek kellene tartalmaznia, hanem az irányelv anyagi hatálya szempontjából releváns összes anyagi jogi jogszabálynak (pl.: Ptk., szakképzési törvény). Továbbá a bizonyítási teher megfordításának szabályát be kellene vezetni minden olyan jogszabályba, mely az ilyen ügyekkel kapcsolatos eljárásról rendelkezik. Ezen a módon érhető el az irányelv 3. cikkével kapcsolatban a teljes harmonizáció. Meg kell jegyeznünk, hogy a “közvetett diszkrimináció” és a “bizonyítási teher megfordítása” nagyon komplex és bonyolult fogalmak a mindennapi joggyakorlatban való alkalmazás szempontjából. Annak érdekében, hogy az irányelv tényleges célját elérjük Magyarországon, javasoljuk egy – az irányelvvel kapcsolatban felmerült releváns európai esetjogot is tartalmazó – tananyag publikálását és a jogalkalmazók számára szervezett képzéseken való használatát.

5. A Tanács 1997. december 15-i 97/81/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a részmunkaidos foglalkoztatásról kötött keretmegállapodásról

5.1 A részmunkaidos munkavállaló fogalma

A magyar jog jelenleg nem határozza meg a részmunkaidos munkavállaló fogalmát. Csak a Munka Törvénykönyvének a munkaidő-szabályozásra vonatkozó részében történik említés arról, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása a napi 8 óránál rövidebb teljes munkaidőt is előírhat⁵¹.

5.2 Munka(végzési, vállalási) feltételek a magyar jog szerint a részmunkaidosra vonatkozóan

A magyar jogban nincsenek eltérő munkavállalási és munkavégzési feltételek a részmunkaidosokra vonatkozóan. Az egyetlen eltérést a részmunkaidos munkavállalókra vonatkozóan a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 39. §-a fogalmazza meg, amely arról rendelkezik, hogy amennyiben a biztosított jövedelme a minimálbérnél kevesebb, akkor a biztosítási időnek is csak az ezzel arányos része vehető figyelembe szolgálati időként (ahogyan a nyugdíjjárulék alapját képező kereset aránylik a mindenkori minimálbérhez). Ez az ún. arányosan elismerhető szolgálati idő. A törvény tehát nem kifejezetten (csak) a részmunkaidosban foglalkoztatottakra vonatkozik, de értelemszerűen rájuk is alkalmazandó.

Emellett a Munka Törvénykönyve 144. § (6) bekezdése további eltérés lehetőségét teremti meg a következő rendelkezéssel: *“A gazdasági miniszter meghatározott körben – különösen a fiatal munkavállalók, a megváltozott munkaképességek és a részfoglalkoztatásúak tekintetében – a kötelező legkisebb munkabér alól az Országos Munkaügyi Tanács egyetértésével eltérést engedélyezhet, ha ez a foglalkoztatás érdekében szükségesnek mutatkozik”.*

5.3 A részmunkaidosokkal szembeni diszkrimináció tilalma. Jogi lehetőségek a kevésbé kedvező bánásmód eseteiben

A hatályos munkaügyi szabályok (Munka Törvénykönyve 5. §) nem utalnak kifejezetten a részmunkaidos foglalkoztatásból adódó esetleges hátrányos megkülönböztetés tilalmára. A bírói gyakorlatban előfordult olyan eset, hogy a részmunkaidosok nem kapták meg ugyanazt az utazási kedvezményt a munkáltatótól, mint a teljes munkaidőben foglalkoztatottak.⁵² Ezekben az esetekben a bíróság mérlegelhet a Munka Törvénykönyve 5. §-a alapján, vagyis aszerint, hogy az ott említett valamely diszkrimináló ok (például a munkaviszonnyal össze nem függő körülmény) fennáll-e vagy sem. Más szavakkal: amennyiben a részmunkaidosban foglalkoztatott munkavállalóval szemben valamiféle hátrányos megkülönböztetést alkalmaz(na) a munkaadó, a Munka Törvénykönyvének az egyenlő bánásmód kötelezettségére vonatkozó általános klauzulája (a már többször idézett 5. §) hívható fel.

Ezt bizonyítja a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 19. Számú állásfoglalása is, mely a szabadságolással kapcsolatban a következőket mondja:

“MK 19. Szám A munkavállalónak évi rendes szabadság akkor is jár, ha a munkáltató ot nem teljes munkaidőben alkalmazta.

⁵¹ Munka Törvénykönyve 117.B § (2) bekezdés

⁵² Forrás: dr. Handó Tünde Fovárosi Munkaügyi Bíróság elnökének előadása az ELTE Jogi Kar Munkajogi TDK ülésén

Az Mt. 117. §-a (2) bekezdésének a) pontja szerint munkaviszonyra vonatkozó szabály vagy a felek megállapodása a megjelölt rendelkezés (1) bekezdésében foglalt munkaidőnél rövidebb munkaidőt is megállapíthat. 1995. szeptember 1-jétől az ilyen tartalmú munkaszerződést is írásba kell foglalni [Mt. 76. § (4) bekezdése].

Az Mt. 130. §-ának (1) bekezdése szerint a munkavállalót minden munkaviszonyban töltött naptári évben alap- és esetleg pótszabadságból álló rendes szabadság illeti meg. Az alapszabadság és a pótszabadság tekintetében tehát az Mt. olyan korlátozó rendelkezést nem tartalmaz, amely szerint az alapszabadság és a pótszabadság csak a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót illetné meg. A részmunkaidőre alkalmazott munkavállalók szabadságra való jogosultsága pedig kifejezetten következik a hátrányos megkülönböztetés tilalmából (Mt. 5. §-a). Ha az ilyen módon alkalmazott munkavállaló a hétnek az általános munkaidő-beosztás szerint minden munkanapján munkát végez [Mt. 124. §-ának (1) bekezdése, 130. §-ának (1) bekezdése], a szabadság ugyanolyan mértékben megilleti, mint a teljes munkaidővel foglalkoztatott munkavállalókat. A rendes szabadság idejére járó díjazás azonban ilyenkor csak a munkaidőjével arányos időre jár (pl. napi négyórás munkaidővel foglalkoztatottat egy szabadságnapra is négyórás átlagkereset illeti meg). Ha pedig a nem teljes munkaidővel foglalkoztatott munkavállaló csak a hét meghatározott napjain végez munkát úgy, hogy hetenként kevesebb mint egy napon nem dolgozik, szintén az Mt. 130. §-a (1) bekezdésének szabályai irányadók. Ilyenkor azonban - az Mt. 135. §-ának (2) bekezdése szerint - a szabadság kiadása tekintetében a hét minden napja munkanapnak számít, kivéve a munkavállaló két pihenőnapját, valamint a munkaszüneti napot. A szabadságidőre járó díjazás kiszámításánál az előző bekezdésben említett munkavállalók esetében is azokat a szabályokat kell alkalmazni, mint a hét öt munkanapján csökkentett munkaidőben foglalkoztatottak esetében. Az elmondottak nem alkalmazhatók azokra a munkavállalókra, akik olyan rövid ideig állnak munkaviszonyban, hogy az évi rendes szabadságuk arányos része egy munkanapot sem ér el [Mt. 133. §-ának (2) bekezdése]. A fél munkanapot elérő töredék azonban egész munkanapnak számít.”

5.4 A részmunkaidős foglalkoztatás jogi vagy adminisztratív akadályai

A részmunka lehetőségének adminisztratív illetve jogi akadályát nem találtuk a magyar rendszerben, a gyakorlatban viszont a fentebb említett arányosan elismerhető szolgálati idő mellett a munkáltató oldaláról a részmunkaidős foglalkoztatást háttérbe szorító tényező lehet az alábbi szabály.

Az egészségügyi hozzájárulásról szóló 1998. évi LXVI. törvény értelmében a munkaadó részéről a munkavállaló után fizetendő tételes egészségügyi hozzájárulás összege – jelenleg havi 4500 forint – független attól, hogy a munkáltató a munkavállalót teljes vagy részmunkaidőben foglalkoztatja. Ez a rendszer oda vezet, hogy részmunkaidőben való foglalkoztatás ebből a szempontból a munkáltatóra nézve kedvezőtlenebb, mint a teljes munkaidőben való foglalkoztatás, hiszen fizetési kötelezettsége ugyanolyan mértékű.

A szakképzésre vonatkozó jogszabályok nem tesznek különbséget rész- és teljes munkaidősök között. Nincs olyan előírás, amely kifejezetten “felhívna a figyelmet” a részmunkaidősök szakképzésének fontosságára.

5.5 Jogi lehetőség a részmunkaidős vagy teljes munkaidős munkakörbe történő áthelyezésre

Nincs olyan jogszabályi előírás Magyarországon, amely szerint a részmunkaidős munkavállaló kérhetné a teljes munkaidős munkakörbe történő áthelyezését vagy fordítva, de ennek jogi akadályja sincs. A felek a munkaszerződésüket a munkaidőre vonatkozó részében is szabadon módosíthatják közös megegyezéssel.

5.6 Statisztikák, kutatások a részmunkaidoben dolgozókról

A Központi Statisztika Hivatal nem rendelkezik hivatalos adatokkal a részmunkaidoben foglalkoztatottak nemenkénti megoszlásáról, a részmunkaidoben foglalkoztatottak száma 2000 januárjában 153 700 fő volt, ebből a feldolgozóiparban 33 600 főt, a kereskedelem-javítás szférájában 26 300 főt, az oktatásban 13 500 főt, az egészségügyi, szociális ellátásban 13 400 főt foglalkoztattak ilyen formában.⁵³

A részmunkaidós foglalkoztatással kapcsolatban a szakirodalomban az alábbi fobb adatok találhatók:

“Az OMKMK rendszeresen készített, rövidtávú munkaerőpiaci prognózisa a csaknem 4.700 jogi személyiségű gazdálkodó szervezetnél (amelyek az e körhöz tartozók mintegy 27-30%-át foglalkoztatták) évek óta mindössze 2% körüli nem teljes munkaidőst regisztrált, ezen belül 1,8%-nyi részmunkaidóst.⁵⁴”

“2000-ben is alacsony volt a részmunkaidoben foglalkoztatottak száma és aránya. Mindössze a megkérdezettek 4%-a minősítette magát részmunkaidósnek, de a rendszeresen 36 óránál kevesebbet dolgozók aránya is csak kb. 5%-os mértéket valószínűsít.⁵⁵”

“A nem teljes munkaidőben dolgozók bruttó keresete a 40%-át sem érte el a teljes munkaidősök keresetének, ez az egyik magyarázata lehet a munkavállalók csekély érdeklődésének a részmunkaidó iránt.⁵⁶”

A részmunkaidó vállalásával kapcsolatos érvekről és ellenérvekről készült, a 15-49 éves nők körében végzett vizsgálat eredményeit “A nők munkaerőpiaci helyzete” című tanulmányban⁵⁷ találhatjuk meg. A tanulmány foglalkozik többek között a részmunkaidőben dolgozni szándékozók körében a részdíjazott foglalkoztatás elonyban részesítésének okaival, a teljes munkaidőben foglalkoztatottak foglalkozási f csoportok szerinti részmunkaidó-vállalási szándékával és a foglalkoztatottak megoszlásával a részmunkaidó elutasításának oka szerint.

A KSH 2000-ben felmérést készített a munkanélküliek körében. Az adatok azt mutatják, hogy a nők 56,6%-a vállalna akár kifejezetten, akár eshetolegesen részmunkaidós foglalkoztatást (a férfiak esetében ez az arány 38,7%), ebből 8% kizárólag részmunkaidőben szeretne dolgozni (a férfiaknál ez az arány 1,7%)⁵⁸.

A fentiekbol megállapítható tehát, hogy a részmunkaidós foglalkoztatás aránya ma Magyarországon csekély, s a két nem közül ez a foglalkoztatási forma a nők körében a népszerűbb.

ÖSSZEGZÉS ÉS JAVASLATOK

⁵³ Létszám és kereset a nemzetgazdaságban. KSH, Budapest, 2001.

⁵⁴ A munkaerőpiac keresletét- és kínálatát alakító folyamatok - Munkaerőpiaci helyzetjelentés; OMKMK, A “Közösen a Jövő Munkahelyeiért” Alapítvány kiadványa, Budapest, 2000., 40. oldal

⁵⁵ Munkaerő-piaci jellemzők 2000 IV. negyedévében és a 2000. évben; Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, 2001., 46. oldal

⁵⁶ ⁵⁶ A munkaerőpiac keresletét- és kínálatát alakító folyamatok - Munkaerőpiaci helyzetjelentés; OMKMK, A “Közösen a Jövő Munkahelyeiért” Alapítvány kiadványa, Budapest, 2000., X

⁵⁷ A nők munkaerő-piaci helyzete; Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, 2001.

⁵⁸ Munkaerő-piaci jellemzők 2000 IV. negyedévében és a 2000. évben; Központi Statisztikai Hivatal, Budapest, 2001., 28. oldal

A részmunkaido a nok életét két – radikálisan különböző – módon befolyásolhatja. Amennyiben a részmunkaido koncepciójának célja annak elosegítése, hogy a nok a hagyományos noi szerepeiknél maradjanak, ez nem erosíti, hanem gyengíti az egyenloséget. Ha azonban ez lehetoséget jelent mind a férfiak, mind a nok számára, hogy összeegyeztessék szüloi és munkahelyi kötelezettségeiket, ez egyértelmuen egy progresszív lépés az egyenloség elérése felé. Ebbol következoen a részmunkaido pozitív értelemben való elosegítését javasoljuk – nem kizárólag vagy elsodlegesen a nok, hanem mindkét nem számára. E pozitív programoknak társulni kellene a házimunka igazságosabb elosztása és a rugalmas munkaszervezés eszméjével.

A hatályos magyar joggal kapcsolatban javasoljuk, hogy az arra vonatkozó szabályt, mely szerint a munkáltató a munkavállaló után egységes összegű egészségügyi hozzájárulást fizet, függetlenül a munkavállaló munkaidejétől, olyan szabályozással kellene felváltani, mely szerint az egészségügyi hozzájárulás mértéke arányos a munkavállaló munkaidejével. Ez a munkáltatókat nyilvánvalóan jobban ösztönözné a részmunkaidoban való foglalkoztatásra.

A jövőbeni jogalkotással kapcsolatban javasoljuk a Keretmegállapodás 5. klauzulája 3. pontjának bevezetését az irányelv tényleges céljainak eléréséhez szükséges jogharmonizáció és különösen a munka terén való mobilitás elosegítése érdekében.

6. A Tanács 1986. december 11-i 86/613/EGK irányelve valamely önálló vállalkozói tevékenységet, beleértve a mezőgazdasági tevékenységet is folytató férfiakkal és nőkkel való egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról, valamint az önálló vállalkozók terhességi és anyasági védeleméről

6.1 Az önfoglalkoztató férfiak és nők aránya

Sajnálatos módon a magyar jogban – az alábbiakban részletesen kifejtettek szerint - nincs egységes fogalomhasználat az önfoglalkoztatók tekintetében. Ez a statisztika terén is megmutatkozik, eltérő adatokat találhatunk a szerint, hogy az egyes felvételek kit tekintenek e kategóriába tartozónak.

A Központi Statisztika Hivatal adatai szerint 2001-ben a férfi foglalkoztatottak közül (2 115 600 fő) a többség – 82,4% - alkalmazottként tevékenykedett. E kategóriát az egyéni vállalkozók és a társas vállalkozások tagjai követik együttesen 16,2%-kal, a szövetkezet tagok aránya 1 %, míg a segítő családtagoké 0,4%.

A női foglalkoztatottak (1 728 900 fő) esetében ez az arány az alkalmazottak tekintetében 89,8%, az egyéni vállalkozók és a társas vállalkozások tagjai 8,6%-ot képviselnek; a szövetkezeti tagok aránya 0,6%, a segítő családtagoké 1% - tehát e két kategóriában a férfiakéhoz képest fordított a sorrend.⁵⁹

Összességében megállapíthatjuk tehát, hogy a Magyarországon a foglalkoztatás jellege szerint mind a nők, mind a férfiak esetében az alkalmazotti státusz dominál, a foglalkoztatottak közül az egyéni vállalkozók és a társas vállalkozások tagjai összesen alig több mint tíz százalékot képviselnek, illetve a női foglalkoztatottak esetében e vállalkozók aránya a tíz százalékot sem éri el.

6.2 A mezőgazdaságban dolgozó nők és a férfiak aránya. Kutatások a mezőgazdaságban dolgozó nőkkel kapcsolatban

Általánosságban elmondható, hogy az elmúlt időkben a termelő ágazatok – így a mezőgazdaság - visszaesése és a szolgáltató ágazatok megerősödése figyelhető meg a nemzetgazdaságban; ezek közül is a legnagyobb létszámkibocsátó a mezőgazdaság volt. A foglalkoztatottak aránya e téren évek óta csökkenő tendenciát mutat, ez a nők foglalkoztatására is igaz.

A KSH adatai szerint 2001-ben az önállóként – nem alkalmazottként - dolgozók (548 200 fő) 18%-a a mezőgazdaságban volt foglalkoztatva, melyből a nők aránya 25,7%.⁶⁰

Az Általános Mezőgazdasági összeírás 2000-es adatai szerint a női egyéni gazdálkodók 39,2%-a ostermelőként, s egy nagyon kis hányada, 0,6% mezőgazdasági egyéni vállalkozóként tevékenykedik. Az ágazat folyamatos szerepváltására utal, hogy a női egyéni gazdálkodók átlagéletkora 60 év, a férfiaké 53 év.⁶¹

Egy a témában készült átfogó tanulmány megállapította többek között, hogy a mezőgazdaságban dolgozó nők bérhozáma 1999-ben körülbelül 15%-kal maradt el a férfiaktól, s az itt dolgozó nőket “az ágazat kedvezőtlen helyzetéből és a női mivoltukból származó hátrányok egyaránt sújtják”.⁶²

⁵⁹ Forrás: KSH munkaerő-felmérés, 2001

⁶⁰ Forrás: KSH munkaerő-felmérés, 2001.

⁶¹ Forrás: *Magyarország mezőgazdasága a 2000. évben. Az Általános Mezőgazdasági Összeírás tapasztalatai.* (Budapest: KSH, 2000) 6, 15. oldal

⁶² Forrás: Hamza Eszter- Miskó Krisztina -Tóth Erzsébet. *Az agrárfoglalkoztatás jellemzői, különös tekintettel a nők munkaerőpiaci helyzetére* (1990-2000). (Budapest: AKII, 2001.) 9. oldal

6.3 A nok által folytatott fő vállalkozásfajták. Tendencia a vállalkozást folytató nok számának változásában. A házaspárok együttes üzlet/vállalkozás -alapítása

A 2001-es adatok szerint az önállóként – nem alkalmazottként - foglalkoztatott nok (175 600 fő) 29,5%-a a kereskedelem, 16,6%-a az egyéb közösségi személyi szolgáltató szektorban⁶³, 14,5%-a a mezőgazdaságban, 12%-a az ingatlanügyletek területén tevékenykedett. (A 2000-es adatok szerint ugyancsak a fenti négy terület volt a nok számára a legnépszerűbb, a mezőgazdaság itt azonban – még – a második helyen szerepelt).

Az egyes szektorok közül 2001-ben az oktatás, az egészségügy és az egyéb közösségi személyi szolgáltató szektor volt az, ahol a nok aránya meghaladta a férfiakét (56,7, 53,8 illetve 64,7 %)⁶⁴.

A KSH adatai szerint a társas vállalkozások noi tagjainak számában 1992 és 2000 között jelentős és gyakorlatilag folyamatos - csökkenés volt megfigyelhető (98700 forl 36 000 fore); a noi vállalkozók száma 1992 és 1999 között gyakorlatilag folyamatosan emelkedett⁶⁵, majd 2000-re közel 8000 fovel csökkent (ekkor számuk 115600 fő volt).

Folyamatos csökkenés figyelhető meg a noi segítő családtagok számában is.⁶⁶

A házaspárok együttes vállalkozás-alapítására vonatkozó nyilvántartást, statisztikát, illetve kutatási adatokat nem találtunk. Azonban mivel a társas vállalkozások noi tagjainak száma folyamatos csökkenést mutat, feltételezzük, hogy a társas vállalkozást házastársként működtető nok aránya sem emelkedik.

6.4 Kutatások az önfoglalkoztató nok helyzetéről, jogairól

Sajnos ezen a téren a közelmúltban nem született átfogó kutatás, tanulmány.⁶⁷ A Kisvállalkozás-fejlesztési Intézet jelentése szerint 1997 és 1999 között a vállalkozást vezetőkre körében a nok aránya 30%-ról 34,5 %-ra növekedett. A férfiak vállalkozásai árbevétel és létszám tekintetében egyaránt nagyobbak voltak. A nok vállalkozási között nagyobb volt az egyéni, kisebb a társas vállalkozások aránya. A nok – a férfiakkal egyezően – a tevékenységük bővítését akadályozó tényezők sorrendjében az első helyeken a magas adó- és társadalombiztosítási terheket, az erős versenyt és a gazdasági szabályozás kiszámíthatatlanságát jelölték meg.⁶⁸

⁶³ Ide tartozik például a film- és videógyártás, a könyvtári, levéltári, múzeumi tevékenység

⁶⁴ Forrás: KSH munkaerő-felmérés, 2001.

⁶⁵ Itt jegyezzük meg, hogy – bár felmérések nem készültek e témában, de az utóbbi időben megfigyelhető -, hogy számos munkáltató elsősorban a magas közterhek miatt az alkalmazottkénti foglalkoztatással szemben elonyben részesíti a foglalkoztatás egyéb formáit, például az egyéni vállalkozóval való szerződésen alapuló munkavégzést. Ez a gyakorlat a kényszer-vállalkozóvá válás, illetve a vállalkozók számának növekedése irányába hat(hat).

⁶⁶ Forrás: *A munkaerő-felmérés idosorai 1999-2000.* (Budapest: KSH, 2001) 35. oldal

⁶⁷ Az 1990-es évek első felében a férfi és női vállalkozók körében végzett kutatás tapasztalatai szerint a nők gyakrabban vállalkoztak külön kényszer hatására, az általuk létrehozott vállalkozások mérete és jelentősége kisebb volt, mint a férfiak által létrehozottaké; a férfiakénál lényegesen kisebb bevételük, jövedelmük származott a vállalkozásból; illetve a nők alulreprezentáltak voltak a társas vállalkozások tagjai között. Forrás: Nagy Beáta: "Üzletasszonyok és üzletemberek: férfi és női vállalkozók az 1990-es évek elején". In: Lengyel György szerk.

Vállalkozók és vállalkozói hajlandóság. (Budapest: BKI, 1996). 117-145. oldal

⁶⁸ Forrás: *Kis- és közepes vállalkozói konjunktúra-jelentés.* (Budapest: Kisvállalkozás-fejlesztési Intézet, 2000.) 69-73. oldal

6.5 Az irányelvvel kapcsolatos köztudat. Az irányelv általános céljának elfogadottsága

Az irányelvvel kapcsolatos köztudatról – az ilyen jellegű felmérések hiánya miatt – nincsenek információink. Azonban mivel a közvélemény-kutatások azt mutatják, hogy a lakosság integrációs ismeretszintje a közepesnél alacsonyabb⁶⁹, feltételezzük – és kutatócsoportunk tapasztalatai is azt bizonyítják –, hogy a speciális kérdésekben, így a közösségi jog ismerete terén a helyzet még kedvezotlenebb.

Konkrétan az irányelv célja elfogadottságával kapcsolatban szintén nem rendelkezünk információkkal, az egyenlő esélyek elfogadottságában viszont mind szakmai oldalról, mind a közvélemény szemszögéből fokozatos javulás tapasztalható az elmúlt időszakban.

6.6 Az önfoglalkoztatók az országban

A vállalkozóvá váló nőt sokan kényszervállalkozónak tekintik (aminek valóság-alapját az a felmérés is bizonyítja, mely szerint a nők gyakrabban vállalkoznak külső kényszer hatására)⁷⁰. Azzal kapcsolatban, hogy a vállalkozó nők hogyan látják önmagukat, a Kisvállalkozás-fejlesztési Intézet fent említett jelentése megállapította többek között, hogy a gazdaság és a saját vállalkozásuk helyzetének megítélésében különbség mutatkozik a vállalkozást vezető férfiak és nők között. A férfiak összességében optimistábbak, a nők saját helyzetüket közepesnek és változatlanul ítélik⁷¹.

6.7 Kezdeményezések annak vizsgálatára, hogy milyen feltételek mellett lehet ösztönözni az irányelv 2. cikke b) pontjában említett házastársak munkájának elismerését

Ilyen fajta kezdeményezések nem történtek, viszont pozitívumnak tekintendő – és túl is mutat az irányelvből közvetlenül következő kötelezettségeken –, hogy a társadalombiztosítási jogszabályok szerint az alábbiakban kifejtettek szerint az önfoglalkoztató segítő családtagja – ideértve a házastársat is – biztosított, vagyis társadalombiztosítási ellátásra jogosult.

6.8 Az egyenlő bánásmód elve a nemzeti jogban – tekintettel az önfoglalkoztató férfiakra és nőkre

Az Alkotmány mint alaptörvény tartalmazza a vállalkozás jogát, illetve a diszkrimináció tilalmát.⁷²

A magyar szociális biztonsági jogszabályok viszont nem tartalmazzák a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód biztosítására irányuló kötelezettséget. Ezért meg kellene említeni az egyenlő bánásmódhoz való jogot a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint a szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvényben (a továbbiakban Tbj.).

⁶⁹ Forrás: Az Európai Unió és a magyar közvélemény. (Budapest: Szonda Ipsos, 2000. április)

⁷⁰ Lásd: 8. lábjegyzet

⁷¹ Kis- és közepes vállalkozói konjunktúra-jelentés. (Budapest: Kisvállalkozás-fejlesztési Intézet, 2000.) 71. oldal

⁷² Az erre vonatkozó rendelkezések az alábbiak: "A Magyar Köztársaság elismeri és támogatja a vállalkozás jogát és a gazdasági verseny szabadságát." [9. § (2) bek.] "(1) A Magyar Köztársaság biztosítja a területén tartózkodó minden személy számára az emberi, illetve az állampolgári jogokat, bármely megkülönböztetés, nevezetesen faj, szín, nem, nyelv, vallás, politikai vagy más vélemény, nemzeti vagy társadalmi származás, vagyoni, születési vagy egyéb helyzet szerinti különbségtétel nélkül. (2) Az embereknek az (1) bekezdés szerinti bármilyen hátrányos megkülönböztetését a törvény szigorúan bünteti. (3) A Magyar Köztársaság a jogegyenlőség megvalósulását az esélyegyenlőtlenségek kiküszöbölését célzó intézkedésekkel is segíti." [70/A. §]

Az egyenlo bánásmódot úgy kellene meghatározni e jogszabályban, hogy egyaránt tiltsa a közvetlen és közvetett diszkriminációt, és határozza is meg azok fogalmát.

6.9 Az önfoglalkoztató fogalma a nemzeti jogban

Vitatott - és e téren bizonytalanság tapasztalható a magyar jogban - hogy a "self-employed" közösségi jogi terminológia magyar fordítása az "önfoglalkoztató", az "önálló vállalkozó" vagy pedig az "egyéni vállalkozó" legyen. Számos közösségi jogszabály magyar fordítása, illetve – amint ezt hamarosan látni fogjuk – egyes magyar jogszabályok az önálló vállalkozó kifejezést használják a self-employed magyar megfelelőjeként.⁷³ A kérdés tisztázása érdekében röviden tekintsük át az önfoglalkoztatást érintő magyar jogszabályokat.

A self-employed közösségi jogi fogalom magyar fordításaként a Magyar Köztársaság és az Európai közösségek között a magyar társulásról létrejött Európai Megállapodás⁷⁴ az *önálló vállalkozó* kifejezést vezette be. Ezzel szemben a külföldiek magyarországi munkavállalásával összefüggő kérdésekről szóló⁷⁵ Kormányhatározat már *önfoglalkoztatónak* fordítja⁷⁶, és az 1990. évi V. törvény szerinti egyéni vállalkozóval azonosítja a self-employed fogalmát.⁷⁷

A letelepedési szabadságra vonatkozó európai közösségi joganyag harmonizációját szolgáló 1998. évi LXXII. törvény a külföldiek önálló vállalkozóként történő gazdasági célú letelepedéséről szól. Ez a törvény tett kísérletet első alkalommal a közösségi self-employed fogalom magyar megfelelőjének megteremtésére és pontos tartalmának meghatározására. A törvény az alábbi fogalmi rendszert vázolta fel. A törvény 1. § (1) bekezdése szerint az önálló vállalkozó a legtágabb kategória, ami magában foglalja az egyéni vállalkozást, az egyéni céget és az önfoglalkoztatót. A törvényben az általunk használt önfoglalkoztató helyett két fogalmat találunk a self-employed fordításaként: az önálló vállalkozó a tágabb, míg az önfoglalkoztató a szűkebb kategória. A törvény tehát visszatért az Európai Megállapodásban használt szóhasználatához.

A törvény az önfoglalkoztatás fogalmát – mint az önálló vállalkozás egyik esetét – a következőképpen határozza meg: *"E törvény alkalmazásában önfoglalkoztatás: minden olyan, a jogszabályok szerint önállóan végezhető és az egyéni vállalkozásról szóló törvény hatálya alá nem tartozó gazdasági tevékenység, amelynek gyakorlója az egészségbiztosítási, illetve a nyugdíjbiztosítási szolgáltatások fedezetéről az erről szóló jogszabályok rendelkezései szerint maga köteles gondoskodni."*

Az egyéni vállalkozás fogalmának egyik meghatározását az egyéni vállalkozásról szóló törvényben⁷⁸ találjuk: *"(...) egyéni vállalkozás a devizajogszabályok szerint belföldinek minősülő természetes személy vagy külföldinek minősülő külföldi állampolgár gazdasági tevékenysége. (...) gazdasági tevékenység az*

⁷³ A közösségi szabályozás alapelve, hogy általában nem tekintik önfoglalkoztatónak a munkáltatókat és a munkavállalókat, így nem önfoglalkoztató az, akinek alkalmazottja van. A magyar szabályozásban ez okozhatja az egyik problémát, hiszen számos olyan fogalmat – egyéni vállalkozó, önálló vállalkozó, társas vállalkozó stb. - szoktak az önfoglalkoztatás körébe sorolni, akiknek lehetnek, illetve vannak is alkalmazottaik.

⁷⁴ 1994. évi I. törvény

⁷⁵ 2215/1998. (IX.30.)

⁷⁶ E szerint: *"a Társulási Megállapodás végrehajtásánál önfoglalkoztató alatt a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultokról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló törvény szerint egyéni vállalkozónak minősülő vállalkozót (vállalkozást) kell érteni."*

⁷⁷ Ezzel összhangban a 2212/1998. (IX.30.) Korm. határozat is az önfoglalkoztató fordítást használja a 86/613/EGK irányelv címének fordításánál. Ezzel szemben például a 37/1997. (VI.11.) AB határozat az "önfoglalkoztató egyéni vállalkozó" kifejezést használja. Ez a jogi kategória helytelen, hiszen összemosza az egyéni vállalkozó jogi kategóriáját az önfoglalkoztatóval, ráadásul a magyar jogban teljesen ismeretlen szóösszetételt használ. Az Alkotmánybíróság minden bizonnyal ez alatt az 1990. évi V. törvény szerinti egyéni vállalkozót értette.

⁷⁸ 1990. évi V. törvény az egyéni vállalkozásról (Evt.), 2. § (1) bekezdés

üzletszerűen – ellenérték fejében, nyereség- és vagyonszerzés céljából, rendszeresen – folytatott termelő vagy szolgáltató tevékenység.”

Az egyéni vállalkozás alapesetét a szűken értelmezett egyéni vállalkozás képezi, amely szerint az egyéni vállalkozás csak vállalkozói igazolvány birtokában gyakorolható⁷⁹. Az egyéni vállalkozás körébe sorolható azonban a mezőgazdasági termelő tevékenység és az ahhoz kapcsolódó szolgáltatás, amely bejelentési kötelezettség és vállalkozói igazolvány nélkül gyakorolható.⁸⁰ Szintén vállalkozói igazolvány nélkül vállalkoznak az ún. adószámos magánszemélyek.

Az egyéni vállalkozás tágabb fogalmát az Tbj. 4. §-a a következők szerint határozza meg:

“1. a vállalkozói igazolvánnyal rendelkező természetes személy, ideértve az egyéni vállalkozásról szóló (...) törvény hatálybalépését megelőző jogszabályok alapján kisiparosnak, magánkereskedőnek minősülő természetes személyt is;

2. a külön jogszabály alapján egészségügyi és szociális vállalkozást, orvosi, klinikai, szakpszichológusi, továbbá magán-állatorvosi, illetve egyéb egészségügyi és szociális, gyógyszerészeti magántevékenységet folytató természetes személy (a továbbiakban együtt: egészségügyi vállalkozó); 3. az ügyvédi tevékenységet folytató személy, 4. az egyéni szabadalmi ügyvivő, 5. a közjegyző, 6. az önálló bírósági végrehajtó.”

Ebből a felsorolásból az derül ki, hogy a magyar jog a társadalombiztosítási ellátásokra és a magánnyugdíj jogosultságra vonatkozó törvény alkalmazása szempontjából egyéni vállalkozónak tekinti a közösségi jogban szabadfoglalkozásúnak (liberal professions) nevezett személyeket is.⁸¹

Az egyéni vállalkozó köteles személyesen közreműködni a tevékenység folytatásában. Ennyiben tehát feltétlenül megfelel a közösségi jog self-employed fogalmának. Ugyanakkor az egyéni vállalkozó alkalmazottat, bedolgozót, segítő családtagot és középfokú szakoktatási intézményi tanulót foglalkoztathat. Éppen ezért a magyar egyéni vállalkozók jelentős része nem a szó közösségi jogi értelmében vett önfoglalkoztató, hanem sokkal inkább munkáltató, hiszen alkalmazottai vannak, de legalábbis lehetnek⁸².

Az egyéni vállalkozók és az egyéni cégek⁸³ mellett önfoglalkoztatónak tekinthetők a betéti társaságok bel- és kültagja, a közkereseti társaság tagja, a korlátolt felelősségű társaság, a közhasznú társaság, a közös vállalat, az egyesülés tagja, ha a társaság tevékenységében ténylegesen és személyesen közreműködik, és ez nem munkaviszony vagy megbízási jogviszony keretében történik (társas vállalkozó).

Az 1998. évi LXXII. törvényben megjelöltek mellett több jogi kategória van, amelyek ugyancsak önfoglalkoztatásnak tekinthetők, illetve az irányelv hatálya alá tartoznak.

Az önfoglalkoztatók közé sorolható a kiegészítő tevékenységet folytató vállalkozó, illetve a mezőgazdasági ostermelo. Kiegészítő tevékenységet folytatónak minősül az az egyéni, illetve társas vállalkozó, aki vállalkozói tevékenységet saját jogú nyugdíjasként folytat, továbbá az az özvegyi nyugdíjban részesülő személy, aki a reá irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte.⁸⁴

⁷⁹ Evt. 4. § (1) bekezdés

⁸⁰ Evt. 4. § (2) bekezdés

⁸¹ Lényegében hasonlóképpen határozza meg az egyéni vállalkozó fogalmát a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény.

⁸² Ez pedig szemben áll az európai közösségi jog megközelítésével, hiszen az nem sorolja az önfoglalkoztatók körébe azokat, akik másokat foglalkoztatnak.

⁸³ Az egyéni vállalkozó – kérelmére – a cégjegyzékbe egyéni céggént bejegyezhető.

⁸⁴ 1997. évi LXXX. tv. 4. § e) pont

A mezogazdasági ostermelo fogalmát a személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvényben találjuk: Mezogazdasági ostermeloi tevékenységnek minősül a saját gazdaságban történő növénytermelés, ültetvénytelepítés, állattenyésztés, termékfeldolgozás, ha az a saját gazdaságban előállított alapanyag felhasználásával történik, a saját gazdaságban egyes mezogazdasági termékek jogszabályba nem ütköző gyűjtése, a saját tulajdonú földterületen végzett erdogazdálkodás.

A szövetkezetekről szóló törvény alapján⁸⁵ a szövetkezeti tagsági viszony keretében vállalkozási és munkaviszony jellegű jogviszonyok jöhetnek létre. A vállalkozási jellegű munkavégzésre irányuló jogviszony tartalmát az önkormányzati szabályzatnak és a polgári jog szabályainak megfelelő, csoportos vagy egyéni tagsági megállapodások határozzák meg. Ezt a kategóriát az irányelv alkalmazása szempontjából önfoglalkoztatónak tekintjük. Ezzel szemben a szövetkezet és tagja között létrejött munkaviszony jellegű jogviszonyra, valamint a szövetkezet alkalmazottainak munkaviszonyára a Munka Törvénykönyvét kell alkalmazni. Ezek a jogviszonyok tehát kívül esnek az önfoglalkoztatás fogalmán.

Az egyéni vállalkozásoktól eltérően a bedolgozók jogállásával az a probléma, hogy az inkább a munkavállalóhoz áll közelebb⁸⁶, és összességében nem tekinthető az önfoglalkoztatónak megfelelő jogi kategóriának.

Ugyanez állapítható meg az alkalmi munkavállalásra is.

A bedolgozói jogviszony, az alkalmi munkavállalás, valamint a szövetkezeti tagsági viszony keretében létrejött munkajogi jellegű jogviszonyok mellett az alábbi jogviszonyok sem tekinthetők önfoglalkoztatásnak⁸⁷: a közmunkaprogram keretében történő foglalkoztatás⁸⁸, a tanulószerveződés alapján végzett munka⁸⁹, a közhasznú munka, a közcélú foglalkoztatás⁹⁰.

A magyar jog az adózás tekintetében különbséget tesz önálló és nem önálló tevékenység között. A személyi jövedelemadóról szóló törvény⁹¹ a következőképpen határozza meg az önálló és a nem önálló tevékenységet:

“16. § (1) Önálló tevékenység minden olyan tevékenység, amelynek eredményeként a magánszemély bevételhez jut, és amely e törvény szerint nem tartozik a nem önálló tevékenység körébe. Ide tartozik különösen az egyéni vállalkozó, a mezogazdasági ostermelo, a bérbeadó, a választott könyvvizsgáló tevékenysége, a gazdasági társaság magánszemély tagja által külön szerződés szerint teljesített mellékszolgáltatás...”

⁸⁵ 1992. évi I. törvény 63. §

⁸⁶ A bedolgozók foglalkoztatásáról szóló 24/1994. (II.25.) Korm. rendelet szerint ugyanis bedolgozóként az a természetes személy foglalkoztatható, aki az Mt. rendelkezései szerint munkaviszonyt létesíthet [2.§ (2) bekezdés]. Bár a bedolgozói megállapodás alapján létrejövő jogviszony csak önállóan végezhető munkára létesíthető, ám a bedolgozói megállapodás leginkább a munkaszerződéshez, a felek közötti jogviszony pedig a munkajogviszonyhoz áll a legközelebb. A bedolgozó munkáltatója csak korlátozott utasításadási joggal rendelkezik.

⁸⁷ A felsorolás ötletének forrása: Koncepció a bérgarancia rendszer átalakítása tárgyában, Budapest, 2000. április, Szociális és Családügyi Minisztérium, Tervezet, 11.o.

⁸⁸ 49/1999. (III. 26.) Korm. rendelet

⁸⁹ A szakképzésről szóló 1993. évi LXXVI. törvény 27. § (1) bekezdése szerint gyakorlati képzésre a tanuló és a gazdálkodó szervezet közötti gyakorlati képzés céljából megkötött írásbeli tanulószerveződés alapján is sor kerülhet.

⁹⁰ A szociális igazgatásról és a szociális ellátásról szóló 1993. évi III. törvény 37/A (6) bekezdése szerint a települési önkormányzat a rendszeres szociális segélyt kérelmező igény jogosult, aktív korú nem foglalkoztatott személyek számára legalább 30 munkanap időtartamú foglalkoztatás megszervezésére köteles. A foglalkoztatási kötelezettség közmunka, közhasznú munka vagy a települést érintő közfeladat ellátása céljából szervezett egyéb munka biztosításával teljesíthető. A foglalkoztatás megszervezését az önkormányzat más szerv útján is elvégezheti.

⁹¹ 1995. évi CXVII.

Ez a rendelkezés is azt a koncepciót támasztja alá, hogy az egyéni vállalkozó és a mezőgazdasági ostermelo a magyar jogalkotás számára egyaránt önálló tevékenységet végzőnek, önfoglalkoztatónak tekintendo.

A foglalkoztatási törvény⁹² 17. §-a is az önfoglalkoztató kifejezést használja. Eszerint annak a munkanélkülinek nyújtható támogatás önfoglalkoztatás céljából, aki munkaviszonyon kívüli tevékenységgel gondoskodik önmaga foglalkoztatásáról, ideértve azt is, aki vállalkozást indít, vagy vállalkozáshoz csatlakozik.⁹³

A fentiek alapján tehát az irányelv alkalmazása szempontjából önfoglalkoztatónak tekintjük az egyéni és társas vállalkozót, a kiegészítő tevékenységet folytató vállalkozót, a mezőgazdasági ostermelot, a szövetkezet vállalkozási jellegű jogviszonyban személyesen munkát végző tagját, díjazás ellenében munkavégzésre irányuló egyéni vállalkozónak nem minősülő vállalkozási jellegű jogviszonyban személyesen munkát végző személyt és a segítő családot.

6.10 Az önfoglalkoztatók házastársainak szociális jogai

A segítő családtag a vállalkozó közeli hozzátartozója (többek között házastársa)⁹⁴, élettársa, egyenesági rokonának házastársa, házastársának egyenesági rokona, valamint testvérének házastársa lehet.⁹⁵ A társadalombiztosítási jogszabályok szerint segítő családtag az egyéni vállalkozónak, valamint a jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaság természetes személy tagjának az a közeli hozzátartozója, aki az egyéni vállalkozói tevékenység gyakorlásában, illetőleg a társaságban személyesen és díjazás ellenében – nem munkaviszony keretében – munkát végez, kivéve, ha saját jogán nyugdíjas, illetve ha özvegyi nyugdíjban részesül és az öregségi nyugdíjkorhatárt betöltötte. A segítő családtag fogalmába tartoznak tehát azok a magyarok, akiket a közösségi jog segítő házastársnak nevez. A segítő családtagok ebben a minőségükben az alábbiakban kifejtettek szerint biztosítottak – vagyis társadalombiztosítási ellátásra jogosultnak tekintendők.

Megjegyezzük ugyanakkor, hogy a törvény szerint nem minden, általunk önfoglalkoztatónak tekintett személynek lehet segítő családtagja (például jogi személyiségű gazdasági társaság természetes személy tagja). E megszorítás megszüntetését – annak ellenére, hogy az irányelv viszonylag puha szabályai ezt nem írják elő – érdemes lenne átgondolni annak érdekében, hogy minél több ténylegesen segítő családot válhasson biztosítottá.

⁹² 1991. évi IV. törvény A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról

⁹³ Az Ft. az alábbi jogviszonyokat tekinti munkaviszonynak: a magyar jog hatálya alá tartozó munkaviszonyt, a közszolgálati, a közalkalmazotti jogviszonyt, a bírósági és ügyészségi szolgálati viszonyt, a biztosított beülőzői – és 1994. június 1-jét megelőzően létesített – ezzel egy tekintet alá eső beülőzői jogviszonyt, a hivatásos nevelőszülői jogviszonyt, a szövetkezeti tag munkaviszony jellegű munkavégzésre irányuló jogviszonyát, a fegyveres erők és rendvédelmi szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyát.

Ha tehát a munkaviszonynak minősülő jogviszony nem önfoglalkoztatás, akkor az itt felsorolt jogviszonyok – közöttük például a korábban elemzett beülőzői jogviszony – sem minősülhetnek önfoglalkoztatásnak.

⁹⁴ A házastárson kívüli közeli hozzátartozók: az egyenesági rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és nevelőgyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő, valamint a testvér; hozzátartozó továbbá: az élettárs, az egyenesági rokon házastársa, a jegyes, a házastárs egyenesági rokona és testvére, valamint a testvér házastársa [1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről 685. § b) pont]

⁹⁵ 1990. évi V. törvény 10. § (1) bekezdés

6.11 Az irányelvvel kapcsolatos jogszabályok és rendelkezések

Annak vizsgálata terén, hogy a magyar jogszabályok megfelelnek-e az irányelv előírásainak – különösen az önfoglalkoztatók és házastársaik szociális biztonsági jogait illetően – a Tbj. törvény az irányadó. A törvény alapján biztosítottak minősülő személyek közül a következők szociális biztonsági jogainak vizsgálata tunik indokoltnak: egyéni vállalkozó, társas vállalkozó, kiegészítő tevékenységet folytató vállalkozó, a díjazás ellenében munkavégzésre irányuló egyéb vállalkozási jellegu jogviszonyban személyesen munkát végzo személy, a szövetkezet tevékenységében vállalkozási jellegu jogviszony keretében személyesen közremuködo személy, mezogazdasági ostermelo, segítő családtag.

Közülük minden egyéni és társas vállalkozó biztosított, függetlenül attól, hogy teljes vagy nem teljes munkaidoben végzi vállalkozói tevékenységét. Egyetlen kivétel van, nevezetesen, ha az egyéni és társas vállalkozó kiegészítő tevékenységet folytatónak minosül, vagyis ha saját jogú nyugdíjas, illetve ha a nyugdíjkorhatárt betöltöttként özvegyi nyugdíjban részesül és nyugdíjasként vállalkozó. Az ilyen kiegészítő tevékenységet folytató vállalkozó (saját jogú nyugdíjas) nem minosül biztosítottnak, de a társadalombiztosítás egyes ellátásaira (baleseti ellátás, baleset rokkantsági nyugdíj, baleseti hozzátartozói nyugellátás) jogosult. Az egyéni vállalkozó biztosítási kötelezettsége a vállalkozói igazolvány átvétele napjától annak visszaadása, visszavonása, a foglalkozás gyakorlásának eltiltásáról szóló határozat esetén annak jogerore emelkedése napjáig tart.

A díjazás ellenében munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében – bedolgozói, megbízási szerződés alapján, egyéni vállalkozónak nem minosülő vállalkozási jellegu jogviszonyban, segítő családtagként – személyesen munkát végzo személy is biztosított. A biztosítási jogviszony felétele azonban az, hogy a tevékenységből származó, tárgyhavi járulékalapot képezo jövedelme eléri a tárgyhónapot megelőzo hónap első napján érvényes minimálbér havi összegének harminc százalékát, illetoleg naptári napokra annak harmincad részét.

A mezogazdaságban dolgozók társadalombiztosítása kérdését is a Tbj. rendezte. Eszerint a szövetkezeti tagság nem eredményez automatikusan biztosított státust. A feltétel pedig az, hogy a szövetkezet tagja a szövetkezet tevékenységében munkaviszony vagy vállalkozási jellegu jogviszony keretében és személyesen közremuködik. Csak ezen feltételek fennállása esetén lehet biztosított. Ezzel szemben a biztosítottak családtagjai, így házastársuk is automatikusan biztosítottá válik. 1997 januárjától a mezogazdasági ostermelok és házastársaik nem kötelesek társadalombiztosítási befizetésekre sem az egészség-, sem a nyugdíjbiztosítási rendszerbe, de társadalombiztosítási megállapodással csatlakozhatnak az ellátórendszerhez.

A biztosítottak a társadalombiztosítás valamennyi ellátására jogosultságot szerezhetnek. A társadalombiztosítás rendszerében nyújtott ellátások – minden biztosított számára egyenlo bánásmódot biztosítva – az egészségbiztosítás és a nyugdíjbiztosítás keretében vehetok igénybe. A munkát végzo saját nyugdíjas nyugellátása mellett egészségügyi szolgáltatásra és külön járulékfizetés mellett baleseti ellátásra jogosult.⁹⁶

A munkanélküliség esetén járó ellátásokról az 1991. évi IV. törvény (Flt.) rendelkezik. Az Flt. 1996. évi módosítása⁹⁷ óta a 25. § (1) bekezdése értelmében a munkanélkülivé válás esetén járó munkanélküli járadék csak azt a munkanélkülit illeti meg, aki a munkanélkülivé válását megelőzo négy éven belül legalább kétszáz nap munkaviszonnyal rendelkezik. Eszerint mindazok ki vannak zárva a munkanélküli ellátásokból, akik nem rendelkeznek munkaviszonnyal. A problémát tehát az okozza, hogy az 1996. évi

⁹⁶ 1997. évi LXXX. tv. 6. § (2) bekezdés

⁹⁷ Az Flt. 25. §-ának ezt a rendelkezését az 1996. évi CVII. törvény állapította meg.

módosítás óta az önfoglalkoztatók ki vannak zárva a kötelező rendszerből, munkanélküli ellátásuk kérdése nem megoldott.⁹⁸

Az Ft. ugyanakkor lehetőséget biztosít az önfoglalkoztatás támogatására. E támogatás annak a munkanélkülinek adható, aki munkaviszonyon kívüli tevékenységgel gondoskodik önmaga foglalkoztatásáról, ideértve azt is, aki vállalkozást indít vagy vállalkozáshoz csatlakozik, továbbá annak a személynek, aki e törvény alapján munkanélküliek vállalkozóvá válását elősegítő támogatásban részesül.

6.12 Házastársak társaság-alapítása

A magyar társasági jogban nem találni olyan rendelkezést, amely családi állapot szerint tenne különbséget a vállalkozást alapító, illetve üzemeltető személyek között.⁹⁹

6.13 Az önfoglalkoztató társadalombiztosítási rendszere által nem védett házastársak belépési joga valamely járulékfizetésen alapuló társadalombiztosítási rendszerbe

A Tbj. törvény tartalmazza társadalombiztosítási ellátásra való megállapodás kötésének lehetőségét. A 34. § 1 bekezdés szerint a Magyar Köztársaság területén lakóhellyel rendelkező nagykorú személy, aki nem saját jogú nyugdíjas és biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonyban nem áll, illetőleg, akire a biztosítás nem terjed ki, vagy akinek biztosítása bizonyos okokból szünetel, nyugellátásra jogosító szolgálati idő és nyugdíjalapot képező jövedelem szerzése céljából - magánnyugdíjpénztár tagja esetében a kötelező tagdíj mértékével csökkentett - 2002. január 1-jétől 26 százalékos nyugdíjbiztosítási és nyugdíjjárulék fizetésének vállalása mellett megállapodást köthet.

A 3. bekezdés szerint az a személy, aki a személyi igazolvánnyal rendelkezik, vagy azzal jogszabály alapján rendelkeznie kellene, és aki e törvény szerint biztosítottak vagy ilyen biztosított eltartott hozzátartozójának nem minősül és egészségügyi szolgáltatásra egyébként sem jogosult, az egészségbiztosítási ellátások megszerzése végett 14 százalékos mértékű egészségbiztosítási járulék fizetésének vállalása mellett megállapodást köthet.

6.14 A szakmai tevékenység terheesség vagy anyaság miatti megszakítása esetére járó támogatások, juttatások

⁹⁸ Az Országgyűlés 50/2000. (V. 26.) számú határozata rendelkezett a munkanélküli ellátások körének felülvizsgálatáról, azt kezdeményezve, hogy a munkanélküli ellátásban ma még nem részesíthető önfoglalkoztató vállalkozói réteg is igényelhesse munkanélküli ellátást, amennyiben vállalkozása megszűnik. Az Országgyűlés határozatában ezért felkérte a kormányt, vizsgálja meg, hogy "a munkanélküli ellátásra való jogosultság szempontjából milyen feltételekkel lehetne figyelembe venni az olyan munkavégzési időtartamokat – így különösen az egyéni vállalkozóként, valamint a társas vállalkozások személyesen közreműködő tagjaként töltött időt –, amelyekre a jelenlegi szabályozás nem ad lehetőséget, valamint milyen feltételek mellett hozható létre az érintett kör biztosítási közössége".

⁹⁹ A gazdasági társaságokról szóló 1997. évi CXLIV. törvény rendelkezése szerint "Gazdasági társaságot üzletszerű közös gazdasági tevékenység folytatására külföldi és belföldi természetes és jogi személyek, jogi személyiség nélküli gazdasági társaságok egyaránt alapíthatnak, működő ilyen társaságba tagként beléphetnek, társasági részesedést (részvényt) szerezhetnek" [3. § (1)].

A magyar jog szerint – s ahogy azt már a tanulmány korábbi szakaszában bemutattuk – a szakmai tevékenységüket megszakító nők kétféle alapon részesülhetnek a fenti szolgáltatásokban/támogatásokban.

A családok támogatásáról szóló 1998. évi IV. törvény szabályozza az állam által nyújtandó családtámogatási ellátások rendszerét, formáit, az ellátások jogosultsági feltételeit. A törvény által szabályozott ellátások alanyi jogon – biztosított jogviszonyra tekintet nélkül – járnak, a jogszabályi feltételek megléte esetén. Az ide tartozó ellátások a következők: családi pótlék/iskoláztatási támogatás (a gyermek tankötelezettségétől függetlenül), gyermekgondozási segély, gyermeknevelési támogatás, anyasági támogatás.

A törvény 6. §-a szerint a gyermek nevelési, iskoláztatási költségeihez az állam havi rendszerességgel családi pótlékot, vagy iskoláztatási támogatást nyújt.

Családi pótlékra jogosult szülő, a nevelőszülő, a gyám a saját háztartásában nevelt még nem tanköteles, illetve a saját háztartásában gondozott tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos gyermekre tekintettel; gyám, az eseti gondnok, a szociális intézmény vezetője a gyermekotthonban, a javítóintézetben vagy a büntetés-végrehajtási intézetben, szociális intézményben lévő olyan gyermekre tekintettel, aki tanköteles, vagy közoktatási intézmény tanulója és 20. életévét nem töltötte be; emellett bizonyos esetekben a tizennyolcadik életévét betöltött tartósan beteg, illetve súlyosan fogyatékos személy.¹⁰⁰

Iskoláztatási támogatásra jogosult a szülő, nevelőszülő, a gyám arra a saját háztartásában nevelt gyermekre tekintettel, aki tanköteles; vagy már nem tanköteles, de közoktatási intézmény tanulója és 20. életévét még nem töltötte be. Iskoláztatási támogatásra jogosult saját jogán többek között a nagykorú árva.¹⁰¹

A gyermekgondozási segélyre vonatkozó szabályokat a következő részben ismertetjük.

“Gyermeknevelési támogatásra az a szülő, nevelőszülő, gyám jogosult, aki saját háztartásában három vagy több kiskorút nevel. A támogatás a legfiatalabb gyermek 3. életévének betöltésétől 8. életévének betöltéséig jár.”¹⁰² A támogatásban részesülő személy kereső tevékenységet napi 4 órát meg nem haladó időtartamban folytathat, vagy időkorlátozás nélkül, ha a munkavégzés otthonában történik.¹⁰³

Anyasági támogatásra jogosult a szülést követően a) az a nő, aki terhessége alatt legalább négy alkalommal - koraszülés esetén legalább egyszer - terhesgondozáson vett részt; ez a jogosultat akkor is megilleti, ha a gyermek halva született b) az örökbefogadó szülő, ha a szülést követő 180 napon belül az örökbefogadást jogerősen engedélyezték; c) a gyám, ha a gyermek a születését követően 180 napon belül - jogerős határozat alapján - a gondozásába kerül.¹⁰⁴ Ha a jogosult nő a támogatás felvételét megelőzően meghal, a támogatást az anyával egy háztartásban élt apának kell kifizetni, ilyen hiányában annak a személynek, aki a gyermeket gondozza.¹⁰⁵ A támogatás - gyermekenkénti - összege azonos a gyermek születésének időpontjában érvényes öregségi nyugdíj legkisebb összegének 150%-ával, az erre vonatkozó igényt a szülést követő 180 napon belül lehet benyújtani.¹⁰⁶

¹⁰⁰ 7. § (1) és 8. § (1) bekezdés

¹⁰¹ 9. §

¹⁰² 23. §

¹⁰³ 24. §

¹⁰⁴ 29. § (1) bekezdés

¹⁰⁵ 30. §

¹⁰⁶ 31. és 32. §

Az 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól rendelkezik és azokat a juttatásokat szabályozza melyek feltétele a biztosított jogviszony megléte. Az ide tartozó ellátások a terhességi gyermekágyi segély és a gyermekgondozási díj.

A törvény általános szabályként kimondja, hogy aki ugyanazon biztosítási jogviszony alapján egyidejűleg táppénzre vagy baleseti táppénzre és terhességi-gyermekágyi segélyre, illetőleg gyermekgondozási díjra is jogosult, választása szerint csak az egyik ellátást veheti igénybe. Továbbá aki egyidejűleg gyermekgondozási segélyre, gyermeknevelési támogatásra és a fent említett ellátásokra is jogosult, választása szerint csak az egyik ellátást veheti igénybe.¹⁰⁷

A törvény szerint “terhességi-gyermekágyi segély annak jár, aki a szülést megelőzően két éven belül 180 napon át biztosított volt, és a) a biztosítás tartama alatt vagy a biztosítás megszűnését követő negyvenkét napon belül szül, vagy b) a biztosítás megszűnését követő negyvenkét napon túl táppénz, illetőleg baleseti táppénz folyósításának az ideje alatt vagy a folyósítás megszűnését követő huszonnyolc napon belül szül”.¹⁰⁸ A segély a szülési szabadságnak megfelelő időtartamra jár¹⁰⁹, összege a napi átlagkereset 70%-a¹¹⁰. Nem jár terhességi-gyermekágyi segély a biztosítottnak, ha bármilyen jogviszonyban díjazás ellenében munkát végez, vagy hatósági engedélyhez kötött keresetvékenységét személyesen folytatja.¹¹¹

A gyermekgondozási díjra vonatkozó részletes szabályokat a szülői szabadságról szóló részben ismertetjük.

6.15 Bírói úton történő igényérvényesítés az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatti sérelem esetén

A magyar jog szerint a szociális biztonság körébe tartozó ügyekben az államigazgatási eljárásról szóló törvény¹¹² szerint kell eljárni. E törvény biztosítja, hogy “az ügyfél, illetőleg a törvényes érdekeiben sérelmet szenvedett fél jogszabálysértésre hivatkozva (...) az államigazgatási ügy érdemében hozott határozat felülvizsgálatát a határozat közlésétől számított harminc napon belül keresettel kérheti a bíróságtól. Bírósági felülvizsgálatra csak akkor kerülhet sor, ha az államigazgatási eljárásban az ügyfél a fellebbezési jogát kimerítette vagy a fellebbezés kizárt.” [72. § 1-2 bek.]¹¹³

Problémát jelenthet azonban a jogalkalmazás szempontjából, hogy – mint azt már fentebb jeleztük –, az egyenlő bánásmód elve nem szerepel a vonatkozó anyagi jogi jogszabályokban, így konkrétan az elv megsértésére alapított kereseteket az Alkotmány általános, diszkriminációt tiltó klauzulájára lehetne alapítani. További hiányosság, hogy az államigazgatási eljárásról szóló törvény sem tartalmazza kifejezetten a nemek közötti diszkrimináció tilalmát¹¹⁴.

¹⁰⁷ 39. § (1) és (2) bekezdés

¹⁰⁸ 40. § (1) bekezdés

¹⁰⁹ 40. § (3) bekezdés

¹¹⁰ 42. § (1) bekezdés

¹¹¹ 41. § (1) bekezdés

¹¹² 1957. évi IV. törvény az államigazgatási eljárás általános szabályairól

¹¹³ 2000 folyamán a munkaügyi bíróságokhoz érkezett ügyek 40%-a a társadalombiztosítási határozatok bírósági felülvizsgálatára irányult. Forrás: *Magyar Statisztikai Évkönyv*. (Budapest: KSH, 2001.) 255. oldal

¹¹⁴ A törvény a következőképpen rendelkezik: “2. § (5) Az államigazgatási eljárásban mind a magyar, mind a külföldi ügyfelek a törvény előtt teljes egyenlőséget élveznek, és ügyeiket minden megkülönböztetés és részrehajlás nélkül kell elintézni”.

6.16 Az önfoglalkoztatókat képviselő testületek és a szakképzési központok tájékoztatása az irányelv alapján elfogadott intézkedésekről

A magyar jog nem tartalmaz az önfoglalkoztatók képviselő testületei és a szakképzési központok felé tájékoztatási kötelezettséget az irányelv alapján elfogadott intézkedések vonatkozásában.

ÖSSZEGZÉS ÉS JAVASLATOK

A fentiekben elemzett magyar jogszabályok meglehetősen heterogén képet mutatnak az önfoglalkoztatásnak tekintett jogi kategóriák szabályozása terén. A magyar jogalkotás feladata lesz tisztább és átláthatóbb rendszert teremteni az önfoglalkoztatókra vonatkozó irányelvek harmonizációja érdekében. Ennek érdekében el kellene dönteni, hogy önálló vállalkozónak, vagy önfoglalkoztatónak fordítjuk a self-employed kifejezést. Az önfoglalkoztató fordítás mellett szól, hogy egyfelől ez az általánosan elterjedt fordítás, másfelől talán pontosabban fejezi ki az angol terminológia jelentését.

Javasoljuk a (nemek közötti) diszkrimináció tilalmának, illetve az egyenlő bánásmód elvének megjelentését a vonatkozó jogszabályokban. Ide tartozik a Tbj. törvény és az államigazgatási eljárásról szóló törvény.

Fontosnak tartjuk a segítő családtagok körének kiterjesztését, illetve az önfoglalkoztatók érdekeltté tételét – akár pozitív állami eszközökkel - ezen családtagok regisztrálásában, mivel ez a biztosított jogviszony, az ellátásra való jogosultság feltétele.

Végül javasoljuk az önfoglalkoztatók munkanélküli ellátásra való jogosultságának biztosítását.

7. A Tanács 1996. június 3-i 96/34/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról

7.1 Kutatási eredmények a családi és szakmai kötelezettségről, e kötelezettség férfiak és nők közötti megosztásáról, illetve a családi szerepek megváltozásáról

A családi/magánélet és a hivatás/munka szerepéről és jelentőségéről 1998-ban készített felmérés szerint az megkérdezettek nagyobb része a családi/magánéletnek tulajdonított nagyobb jelentőséget, míg a diplomás nők és férfiak esetében a családi életet preferálók, illetve a családi életet és hivatást egyaránt fontosnak tartók aránya közel azonos.¹¹⁵

A hagyományos családi munkamegosztással kapcsolatban (a férj feladata a pénzkeresése, a feleségé a háztartás és a család ellátása) született felmérés adatai szerint az ezzel egyetértők aránya szoros kapcsolatban áll az iskolai végzettséggel és a településtípussal. A megkérdezett, 8 általánost végzett nő 43%-a, a férfiak 51%-a ért egyet a hagyományos családi munkamegosztással, a növekvő iskolai végzettséggel ez az arány egyre csökken, a felsőfokú végzettségűeknél 11, illetve 14%. A településtípus szerinti megoszlást vizsgálva megállapítható, hogy a községekben élő nők 37, a férfiak 38%-a ért egyet a hagyományos munkamegosztással, míg ez az arány a városok felé haladva egyre csökken, a fővárosban élőkénél 19, illetve 18%.¹¹⁶

Egy másik, a 15-74 éves népesség átlagos napi időfelhasználásában a háztartási munkákra fordított időt vizsgáló adatsor szerint a hagyományos háztartási munkákra fordított idő – ide nem értve a ház körüli munkákat, a javításra, karbantartásra, építkezésre fordított időt – 1999-ben egy átlagos oszi napon nők esetében 172 perc, míg férfiaknál 28 perc – vagyis a nőknek alig több mint 16%-a. Öröndetes azonban, hogy az 1986-os adatokat vizsgálva (192 perc, illetve 20 perc) azt láthatjuk, hogy a nők ilyen jellegű időfelhasználása csökkent, a férfiaké – ha nem is nagy mértékben, de – nőtt.¹¹⁷

7.2 Akadályok a munka és a családi élet összehangolása, illetve a nők és férfiak közötti felelősségmegosztás területén. A munkahelyi és családi kötelezettségek összehangolását befolyásoló demográfiai, szociális vagy kulturális tényezők

A férfiak és nők közötti kereseti különbségek fennállása abba az irányba hat, hogy a családi kötelezettségeket a nők lássák el (ezt több, a tanulmányban idézett kutatás és statisztikai adat is bizonyítja), mivel az ő esetükben kisebb a jövedelemkiesés.

Szintén akadályt jelent, hogy a nők számára a gyermekszülés után a munkába való visszaállás bizonytalan¹¹⁸, sokan ezért végző megoldásként a kívánt gyermekszámot korlátozzák¹¹⁹, illetve a foállású anyaságot választják. Esetükben ezért inkább beszélhetünk a munka és a családi élet közötti választásról, mintsem ezek összehangolásáról.

¹¹⁵ Forrás: *Nők és férfiak Magyarországon*, 2000. (Budapest : KSH, SZCSM, 2001.) 108. oldal

¹¹⁶ Forrás: TÁRKI-Omnibusz 2000/3. Idézi: *Nők és férfiak Magyarországon*, 2000. (Budapest : KSH, SZCSM, 2001.) 46-47. oldal

¹¹⁷ Forrás: *Nők és férfiak Magyarországon*, 2000. (Budapest : KSH, SZCSM, 2001.) 84. oldal

¹¹⁸ Az MSZOSZ Női Választmányának felmérése szerint a megkérdezettek 34,7%-a – több mint egyharmada – úgy ítélte meg, hogy az elhelyezkedésnél a gyermekvállalás erős hátránnyal jár, 41%-uk szerint némi hátrányt jelent.

¹¹⁹ Lásd Pongrácz Tiborné – S. Molnár Edit. *Család és munka – értékek és aggodalmak a rendszerváltozás után*. (Budapest: KSH NKI Kutatási Jelentések 62.) 2000/1.

Szintén megnehezíti a kötelezettségek összehangolását, hogy Magyarországon az atipikus, rugalmas foglalkoztatási formák még csak kezdeti formában léteznek, jogi környezetük nem rendezett.

A hagyományos férfi/noi szerepek fennállása, az ez ellen ható hangsúlyos kormányzati intézkedések hiánya, illetve az ezt erősítő szabályozás szintén akadály a munkahelyi és családi kötelezettségek összehangolásának. Az utóbbira példa az alábbi – ma is hatályban lévő s a Lisszaboni követelményeknek ellentmondó – kormány határozat, mely szerint: “Gazdaságpolitikai intézkedésekkel törekedni kell arra, hogy egy keresetből el lehessen tartani egy családot, így a nők – esetleg akaratuk ellenére is – ne kényszerüljenek munkába állni. (...) A gyermekes családok jövedelempótló támogatása (...) lehetővé tenné, hogy minél több nő válassza a gyermeknevelést, illetve az idős családtagok gondozását "fő hivatásként".”¹²⁰

A fentebb már említett befolyásoló, akadályozó tényezők szerepét megerősítendő illetve azokat kiegészítve az alábbiakban néhány további összefüggésre utalunk. Egy, a nők 1990-es évekbeli gazdasági aktivitását vizsgáló tanulmány megállapítása szerint a nők gazdasági aktivitásának fontos befolyásolási tényezője a gyermeknevelés. “Míg a férfiak körében a gyermeknevelés (...) valamelyest növeli a munkavállalás valószínűségét, az iskoláskor alatti vagy kisiskolás korú (...) gyermeket nevelő nők aktivitása lényegesen alacsonyabb, mint az azonos tulajdonságokkal rendelkező gyermektelen vagy idősebb gyermeket nevelő nőké, s a gyermeknevelés aktivitáscsökkentő hatása annál nagyobb, minél kisebb a gyermek.”¹²¹

Egy másik tanulmány szerint a megkérdezettek nagy többsége érezte megterhelőnek, hogy a gyermeknevelés megnövekedett felelősségét, a háztartás ellátását nehéz összeegyeztetni a munkával, hivatással. Különösen szenvednek ilyenfajta terhektől a több gyermeket nevelő szülők. A férfiak problémáira “érzékenységet” mutatja, mi szerint többségük úgy érzi, hogy ha érinti is családjukat az anya többletterhelése a háztartásvezetés és gyermeknevelés terén, ezt ok bizonyára meg tudják oldani különösebb gond nélkül. A férfiak többsége problémamentesnek találja azt is, hogy a nők hogyan egyeztetik össze munkahelyi elorejutásukat az anyasággal.¹²²

A tanulmány tapasztalatai szerint egyébként a modern családfelfogás alapvetően a városi környezethez és az iskolázottabb rétegekhez kötődik – ezt a korábban idézett adatok is bizonyítják.

7.3 Statisztikák, kutatási adatok a szülés után munkába visszatérő nők számáról, és a gyermek gondozása céljából otthon maradó férfiak számáról. A betegszabadságot igénybevevő férfiak és nők aránya

A szülés után munkába visszatérő nők számáról és a gyermek gondozása céljából otthon maradó férfiak számáról statisztika, illetve felmérés nem készült, azonban a gyűjtött részesültek adatai – illetve a fent jelzett tények és összefüggések – bizonyos mértékben választ adnak a kérdésre. A KSH adatai szerint 2000-ben 3500 férfi és 207 600 nő, 2001-ben 4000 férfi és 187 500 nő részesült gyűjtésben.¹²³

A KSH statisztikái szerint 2000-ben az alkalmazásban állók esetében a táppénzes napok száma 36 045 500, az egyéni és társas vállalkozások tagjainál 5 109 300 volt, melyből a gyermekápolási táppénzes napok aránya 3,9% illetve 1,3%¹²⁴.

¹²⁰ 1031/1994. (IV. 30.) Korm. határozat a távlati népesedéspolitika alapelveiről

¹²¹ Forrás: Nagy Gyula. *A nők munkaerő-piaci helyzete*. (Budapest:OMKMK, 2000.) 2. oldal

¹²² Lásd Pongrácz Tiborné – S. Molnár Edit. *Család és munka – értékek és aggodalmak a rendszerváltozás után*. (Budapest:KSH NKI Kutatási Jelentések 62.) 2000/1.

¹²³ Forrás: KSH, Budapest

¹²⁴ Forrás: Magyar Statisztikai Évkönyv 2000. KSH Budapest 2001.

Az Országos Egészségbiztosítási Pénztár 2001-es első félévi előzetes adataiból kiderül, hogy a 466 000 lezárt táppénzes esetből 172 000 esetben férfi (37%) és 294 000 esetben nő (63%) volt az igénybevevő. A nemek gyermekgondozásban való részvételi arányát tükrözi az az adat, mely szerint férfiaknál az esetek 2,2%-a volt gyermekápolási táppénzes eset, nőknél pedig az esetek 25%-a¹²⁵

7.4 Kormányzati elkötelezettség

Kormányzati politikai akarat szintjén megjelenik a munkaidőszervezés, rugalmasság, foglalkoztatásba való visszatérés, illetve a családi és munkahelyi kötelességek megosztásának elősegítése, azonban átfogó kormányzati intézkedések nem történtek ezig. Meg kell azonban említeni, hogy indult a témában néhány pozitív program.

Például a Szociális és Családügyi Minisztérium Noképviselői Titkársága 2000-tól évente kiírta a Családbarát Munkahely díjat, melynek célja, hogy a munkáltatók elősegítsék a munka és családi élet összehangolását. A pályázat elbírálásának kritériumai között szerepelt – egyebek mellett – a munkaidőmodellekből való választás lehetősége és a gyed-en, gyed-en lévővel való kapcsolattartás a munkába való visszaállás érdekében.

A közösségi programok keretében elindult a munka és család audit program. Ennek célja olyan személyzeti politika ösztönzése volt, mely előmozdítja a család és munka összehangolását.

7.5 A munkaszervezés új, hatékony formáinak bemutatását, bevezetését célzó kezdeményezések

A munkaszervezés új, hatékony formáival kapcsolatban szakértői anyagok, javaslatok készültek, projektek indultak¹²⁶, azonban az e formákat bemutató kormányzati kezdeményezésről nincs tudomásunk.

Az elmúlt évek jogi szabályozásában több helyen megjelenik az atipikus foglalkoztatás ösztönzésének kívánalma. Erre szolgálnak például az alábbi jogszabályhelyek, melyekből látszik, hogy a rugalmas, atipikus foglalkoztatási formák bevezetése még a kezdeti fázisban van.

A távlati népesedéspolitikai alapelveiről szóló Kormány határozat¹²⁷ szerint “ki kell dolgozni a részmunkaidős foglalkoztatás szélesebb körű alkalmazásának lehetőségét, amely az egyéni foglalkozási pálya és a családi teendők, a gyermeknevelés harmonikus egyeztetésének... hatásos, aktív eszköze lehet. (...) szorgalmazni kell a részmunkaidős közalkalmazotti és köztisztviselői munkahelyek kialakítását is”.

Az Országos Fogymunkaügyi Program végrehajtására vonatkozó középtávú intézkedési tervről szóló Kormány határozat¹²⁸ rendelkezése szerint “komplex programokat kell kidolgozni az atipikus foglalkoztatás (táv munka, rész-, illetve rugalmas munkaidő stb.) ösztönzésére, továbbá az integrált munkavégzés támogatására azoknak a fogymunkások személyeknek a számára, akik mind a munkahelyükre való eljutáshoz, mind a munkakörülményeik kialakításához egyéni segítséget igényelnek.”¹²⁹

¹²⁵ Forrás: OEP Lezárt keresőképtelenségi esetek - 2001. első félévi előzetes adatok

¹²⁶ Például a Leonardo Program keretében futó, Magyarországon a MONA által koordinált nemzetközi kísérleti projekt (NeoPraxis), melynek célja a táv munka megismertetése, alkalmazásának elősegítése a társadalom minden szférájában.

¹²⁷ 1031/1994. (IV. 30.)

¹²⁸ 2062/2000. (III. 24.)

¹²⁹ Az Országos Fogymunkaügyi Programról szóló 100/1999. (XII. 10.) OGY határozat szerint támogatandó az, hogy a fogymunkások emberek folyamatos kapcsolatot tarthassanak fenn a munkahelyükkel hagyományos vagy korszerű technikai eszközökön keresztül (pl. táv munka).

A hírközléspolitikáról szóló¹³⁰ Korm. határozat szerint “a kormány biztosítani kívánja az informatikai ipar dinamikus fejlődésének kereteit, melynek eredményeként el kell érni, hogy (...) növekedjen a távmunkával foglalkoztatottak aránya és a munkavégzés hatékonysága”.¹³¹

7.6 A munkaszervezés új, hatékony formáinak bemutatására, bevezetésére hajlandóságot mutató szférák

Mivel a rugalmas foglalkoztatási formák szabályozása és elterjedése Magyarországon még gyerekcipőben jár, erre vonatkozóan nem sok információ áll rendelkezésünkre. A részmunkaidős foglalkoztatással kapcsolatban azt tudjuk mondani, hogy a nemzetgazdasági ágak közül a posta és távközlés (9,3%), az építőipar (7,3%), az ingatlanügyletek, gazdasági szolgáltatás (5,3%) és a mezőgazdaság (5,2%) volt az, ahol a részmunkaidő aránya a legmagasabb volt.¹³²

A távmunka magyarországi esélyeiről készült felmérés szerint a kérdezettek szerint négy olyan munkaterület emelhető ki, ami viszonylag sok cég számára lehetőséget teremthetne távmunkások foglalkoztatására. Ezek a következők: könyvelés, piackutatás, fordítás és adatrögzítés.¹³³

7.7 Általános megállapítás az irányelv jogi teljesítésével kapcsolatban

Az EU irányelv tükrében a magyar szabályozás lényegében megfelel az irányelv célkitűzéseinek. Az irányelvben szereplő lehetséges korlátozások a szabadság biztosításánál nem érvényesülnek a jelenlegi szabályozásban (például bejelentési határidő, a szabadságra való jogosultságnak a munkaviszonyban töltött időhöz való kötése, eltérések részmunkaidő esetén stb.). A szabadság idejére járó ellátásokra való jogosultságokról azonban a társadalombiztosítási szabályok tartalmazzak ilyen feltételeket, illetve korlátozásokat.

7.8 Férfi és a női munkavállalók egyéni joga szülői szabadság igénybevételére

A Munka Törvénykönyve (a továbbiakban Mt.) 135. § (5) bekezdése szerint

“A munkavállalót fizetés nélküli szabadság illeti meg

- a) a gyermek harmadik életéve betöltéséig a gyermek gondozása céljából
- b) a gyermek tizennegyedik életéve betöltéséig, ha a munkavállaló a gyermek gondozása céljából gyermekgondozási segélyben részesül,
- c) a gyermek 12. életéve betöltéséig a gyermek betegsége esetén, az otthoni ápolás érdekében.”

Az Mt. a gyermek gondozására és ápolására fizetés nélküli szabadságot biztosít a munkaviszonyban álló munkavállalók számára. A jogszabály nem tesz különbséget férfi és nő között, s a szerint sem, hogy a gyermeket a szülő milyen jogcímen gondozza, ápolja (például saját gyermeke, nevelt, vagy örökbefogadott gyermek). E szabályok szerint a munkavállalót gondozás céljából a gyermek 3 éves koráig minden további feltétel nélkül megilleti a fizetés nélküli szabadság. A munkáltatót nem illeti meg mérlegelési jog, hanem a munkavállaló kérelmére köteles a gyermekgondozási szabadságot biztosítani.

¹³⁰ 1071/1998. (V. 22.)

¹³¹ A 11/2001. (IV. 24.) MeHVM rendelet az informatikai, távközlés-fejlesztési és frekvenciagazdálkodási célelőirányzat felhasználásának és kezelésének szabályairól szól, s a 4. § szerint a kormánybiztos koordinálja a távmunka hazai elterjedésének, megismerésének, szervezésének informatikai hátterét.

¹³² Forrás: *A nők munkaerő-piaci helyzete*. (Budapest: KSH, 2001.) 15. oldal

¹³³ Forrás: *A távmunka esélyei Magyarországon* - a NeoPraxis projekt keretében készült kutatási beszámoló, psyma Hungary, 2000, 4. oldal

A gyermek 3. életének betöltése után a gyermekgondozási szabadság csak akkor jár a munkavállalónak, ha a gyermek tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos, s emiatt a szociális és családügyi miniszter méltányossági alapon gyermekgondozási segély folyósítását rendeli el¹³⁴. Ez a gondozási szabadság a gyermek 14 éves koráig adható. Ha a munkavállaló (akár az apa, akár az anya) ezt a méltányossági alapú gyermekgondozási segélyt kapta, akkor a munkáltató nem tagadhatja meg a gondozási szabadság kiadását.

A beteg gyermek eseti ápolása céljából a gyermek 12 éves koráig illeti meg a szabadság a szülőt ezen a címen. Ennek egyetlen feltétele, hogy a gyermek betegségét orvos állapítsa meg, s az ápolásra otthon kerül sor. A gyermekápolási szabadságot a munkáltató köteles biztosítani. Mértékét a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 46. §-a határozza meg:

0-1 éves korig bármikor,

1-3 éves korig évente és gyermekenként 84 naptári nap,

3-6 éves korig évente és gyermekenként 42 naptári nap (egyedülálló szülőknek 84 nap),

6-12 éves korig évente és gyermekenként 14 naptári nap (egyedülállóknak 28 naptári nap)

jár.¹³⁵

7.8 A jog átruházhatósága

A munkaviszonyban álló munkavállaló szülők másra nem ruházhatják át a gyermek gondozására vagy ápolására járó fizetés nélküli szabadságukat. Ha azonban e szabadságot ok nem veszik igénybe, a gyermek ápolására, nevelésére járó juttatás, a gyermekgondozási segély (gyes), amely a gyermek 3 éves koráig (illetve tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos gyermek esetében annak 10 éves koráig) jár – átruházható a közeli hozzátartozóra (1998. évi LXXXIV. törvény 22. §)¹³⁶.

7.9 Pozitív program a férfiak ösztönzésére a szülői szabadság igénybevételére

A szülői szabadságra vonatkozó szabályok egyaránt, azonos feltételekkel vonatkoznak férfiakra és nőkre. A férfiakat a szabadság igénybevételére ösztönző rendelkezések nem léteznek, ezért javasoljuk ezek bevezetését.

Pozitív lépésnek tekinthető azonban, hogy a gyermekgondozási támogatási formákat (gyes, gyet) a szülők bármelyike igénybe veheti. (A korábbi szabályozás szerint például a gyes az anyának, illetve az egyedülálló apának járt.)

Szintén pozitívum, hogy a témával kapcsolatos rendezvények szervezése is elindult. Ennek példája a Szociális és Családügyi Minisztérium által 2001 folyamán "Férfivá válni, apává érni" címmel szervezett konferencia, ahol az apaszerepre való felkészítés svéd modellje került bemutatásra.

7.10 A szülői szabadság igénybevételének feltételei és az alkalmazás részletes szabályai

A munkaviszonyban álló munkavállaló a gyermeke gondozása céljából (az anyát megillető szabadságtól és a szoptatási munkaidő-kedvezménytől függetlenül) a gyermek három éves koráig ún. gyermekgondozási szabadságot vehet igénybe. Ennek semmilyen feltétele nincs, azon kívül, hogy be kell

¹³⁴ a családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény 22. §-a alapján

¹³⁵ Egyedülálló az, aki hajadon, nőtlen, özvegy, elvált vagy házastársától külön él, kivéve, ha élettársa van – 217/1997. (XII. 1.) Kormányrendelet 27. §.

¹³⁶ Közeli hozzátartozó (Ptk. 658. § b) pont): a házastárs, az egyenes ágbeli rokon, a házastárs egyenes ágbeli rokona, az örökbefogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbefogadó, a mostoha, és a nevelőszülők, a testvér, valamint az élettárs.

jelenteni a munkáltatónak, aki ezt követően nem mérlegelhet, hanem ki kell adnia ezt a szabadságot. Nincs jogszabályi előírás arra, hogy hány nappal korábban kellene a szabadságot kérni, így az azonnal is kérhető. Ezt a jogot kollektív szerződés sem csorbíthatja. A gondozási szabadság mértéke nem függ a munkaviszonyban eltöltött időtől, nincs bejelentési határidő, s nincs előírás arra nézve sem, hogy a gyermekgondozási szabadság lejártát, illetve az arról való visszajövetelt mennyi idővel előre kellene bejelenteni. A gyermekgondozási szabadság igénybevétele, az igénybevétel ideje és tartama is (a három éven belül) kizárólag az azt igénybevevő szülőtől függ.

A gyermekgondozási szabadság időtartama nem függ attól, hogy azt részmunkaidós munkavállaló kívánja-e igénybe venni, vagy teljes munkaidós, a szabályok e tekintetben azonosak. Hosszát a gyermek életkora határozza meg egyedül.

Ez a szabadság nem halasztható el a munkáltató működésével összefüggő okok miatt sem. Az igénybevétel tehát kizárólag a munkavállaló döntésétől függ.

Az Mt. nem részletezi, hogy kit illet meg a gyermekgondozási szabadság, illetve nem is korlátozza a jogosultak körét. Így ez a szabadság minden olyan munkavállalót megillet, aki bármilyen törvényes jogcímen gyermeket gondoz.

A munkáltatótól a gyermek hároméves koráig igénybe vehető gyermekgondozási szabadság idejére nem jár díjazás, az fizetés nélküli szabadság. Erre az időre a társadalombiztosítási szabályok szerint igényelhető ellátás (gyed). A jogszabályok a gyed (gyermekgondozási díj) s a családtámogatási törvény alapján járó gyed (gyermekgondozási segély) esetén azonban már részletesen szabályozzák az ellátások feltételeit, jogosultjait és mértékét, folyósításának időtartamát stb.

A gyermek 14. életévéig járó speciális "szülői szabadságot" (a harmadik életéven túl) már az Mt. is a társadalombiztosítási gyed-ellátáshoz való joghoz köti. Erre jogosultak lehetnek e szerint a szülők (vér szerinti, nevelőszülők, gyám), valamint – méltányossági alapon – a közeli hozzátartozók is. További feltétel, hogy a gyermek tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos. Ez utóbbiakat orvosi igazolással kell alátámasztani.

A gyermek 3, illetve 14 éves koráig igénybe vehető gyermekgondozási szabadság tehát a munkáltató és a munkavállaló kapcsolatában (a munkaviszonyban) olyan fizetés nélküli szabadság, amelyet a munkáltató a jogosult munkavállaló kérése szerint köteles biztosítani. E szabadság rendkívüli szabadság, melynek időtartamára ellátás a társadalombiztosítási szabályok szerint és feltételek fennállása esetén járhat.

Az Mt. emellett a fizetés nélküli szabadság mellett előírja, hogy a munkáltató évente köteles az egyik szülőnek a rendes évi alapszabadságán felül a gyermekek számától és életkorától függően ún. pótszabadságot biztosítani¹³⁷. Eszerint:

"A szülők döntése alapján gyermekek nevelésében nagyobb szerepet vállaló munkavállalót vagy a gyermekét egyedül nevelő szülőt évenként a 16 évnél fiatalabb

a.) egy gyermek után ketto,

b.) két gyermek után négy,

c.) kettonél több gyermek után összesen hét munkanap pótszabadság illeti meg. A pótszabadság szempontjából a gyermeket eloször a születésének évében, utoljára pedig abban az évben kell figyelembe venni, amelyben a 16. életévet betölti."

Ez a szabadság rendes szabadság, így díjazás is jár rá a munkáltatótól (távolléti díj). A gyermekek után járó pótszabadság kiadására már a rendes szabadságra vonatkozó szabályokat kell alkalmazni, vagyis azt – a munkavállaló előzetes meghallgatása után – a munkáltató határozza meg¹³⁸. Ennek magyarázata az, hogy ez a pótszabadság nem valamilyen ad hoc felmerülő tevékenység, szükséghelyzet megoldását célozza, hanem többletpihenés biztosítását a 16. éven aluli gyermek(ek)et nevelő szülő számára. Ezt a szabadságot tehát csak az egyik szülő veheti igénybe. Az nem is osztható meg közöttük. A jogosultságról azonban ok

¹³⁷ Munka Törvénykönyve 132. § (2) bekezdés

¹³⁸ Munka Törvénykönyve 134. § (1) bekezdés

maguk dönthetnek. A szabadság kiadásának nyilvántartására, dokumentálására a munkáltató köteles¹³⁹, így ellenorizható, hogy melyik szülő vette igénybe azt.

A szülő fogalmát a Munka Törvénykönyve nem korlátozza a vérszerinti szülökre (tehát nevelő és örökbefogadó szülőket is megillet ez a pótszabadság).

A részmunkaidós munkavállalókat is ugyanannyi munkanapnyi pótszabadság illeti meg, mint a teljes munkaidősöket, csak a szabadság idejére eső díjazásuk lesz arányosan kevesebb.

7.11 Elbocsátások elleni védelem

A Munka Törvénykönyve a gyermekgondozási és ápolási szabadság idejére védi a szabadság igénybevételére jogosult munkavállalót azzal, hogy a munkáltatói rendes felmondást ezen idő alatt tiltja, bármely okból is kerülne arra sor.

A Munka Törvénykönyve 90. § (1) bekezdése szerint "A munkáltató nem szüntetheti meg rendes felmondással a munkaviszonyt az alábbiakban meghatározott időtartam alatt:

b) beteg gyermek ápolására táppénzes állományba helyezés, (...)

e) a gyermek ápolása, illetve gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság idejére."

A közalkalmazottak esetében a Kjt.¹⁴⁰ a fenti felmentési tilalmon kívül további felmentési korlátozást ír elő arra az esetre, ha a közalkalmazott egyedülálló és eltartott gyermeke még nincs 18 éves¹⁴¹. Ebben az esetben nem tilos a felmentés, de arra az általános okokhoz képest nehezebben kerülhet sor, csak különösen indokolt esetben, amelyet a munkáltatónak kell bizonyítania.

A védelem minden olyan munkavállalót, illetve közalkalmazottat és köztisztviselőt megillet, aki gyermek ápolására, gondozására a Mt. szabályai szerint jogosult, tekintet nélkül arra, hogy férfi vagy nő.

További védelmet jelent az a szabály, amely szerint a felmondási idő, ha a felmondási védelem (tilalom vagy korlátozás) időtartama a 15 napot meghaladja, ezt követően csak 15 nap, ha a 30 napot meghaladja, ezt követően csak 30 nap elteltével kezdődhet el.¹⁴²

7.12 A korábbi állásba való visszatérés

Nincs külön szabályozás a korábbi állásba való visszatérésre vonatkozóan. A fenti rendkívüli szabadságok után azonban a munkáltató köteles a munkavállalót az általános szabályok szerint foglalkoztatni, munkával ellátni.¹⁴³

Nincs olyan jogszabály, amely kifejezetten segítené, illetve előírná a hosszabb ideig gyermeket ápoló, gondozó szülőknek a továbbképzését.

2001. július 1-től azonban új, általános rendelkezéssel védi az Mt. a családos munkavállalókat, mivel a hátrányos megkülönböztetést tiltó rendelkezések közé bekerült a családi állapot miatti hátrányos megkülönböztetés tilalma is a munkaviszonnyal kapcsolatban.¹⁴⁴

¹³⁹ Munka Törvénykönyve 140/A. § (1) bekezdés b) pont

¹⁴⁰ 1992. évi XXXIII. törvény

¹⁴¹ Kjt. 32. § (1) bekezdés b) pont

¹⁴² Munka Törvénykönyve 90. § (2) bekezdés

¹⁴³ Munka Törvénykönyve 102. §

¹⁴⁴ Munka Törvénykönyve 5. § (1) bekezdés

7.13 A megszerzett, vagy a megszerzés folyamatában lévő jogok változatlansága

A jogszabályok igyekeznek a fenti szabadságról visszatérő munkavállalót (férfit és not egyaránt) a többi munkavállalóval azonos helyzetbe, szintre hozni. Eszerint: *“A munkavállaló személyi alaphérét ... a gyermek ápolása, gondozása céljából kapott fizetés nélküli szabadság ... megszúnését követően a munkáltatónál az azonos munkakörrel és gyakorlattal rendelkező munkavállalók részére idoközben megvalósított átlagos éves bérfejlesztésnek megfelelően módosítani kell. Ilyen munkavállalók hiányában a munkáltatónál ténylegesen megvalósult átlagos, éves bérfejlesztés mértéke az irányadó.”*¹⁴⁵

A jogszabály tehát kötelezővé teszi a gyermekgondozási, illetve ápolási szabadságról visszatérő szülő bérének hozzáigazítását a többiekéhez. Ez bíróság előtt is érvényesíthető igény.

További pozitív rendelkezései a Mt-nek azok, amelyek védik a szülőket a rendkívüli munkavégzéssel járó többletterhektől: a no számára terhessége megállapításától a gyermeke egyéves koráig, valamint a gyermekét egyedül nevelő férfi számára a gyermeke egyéves koráig egyenlotlen munkaidobeosztás, illetve osztott munkaido csak a hozzájárulásával rendelhető el¹⁴⁶, ezek a személyek éjszakai munkára nem vehetők igénybe¹⁴⁷; rendkívüli munka (például túlmunka) ugyancsak nem rendelhető el a számukra¹⁴⁸; míg a gyermeket egyedül nevelő munkavállaló – gyermeke egyéves korától négyéves koráig – csak beleegyezésével vehető igénybe rendkívüli munkára¹⁴⁹. A rendkívüli munkára vonatkozó korlátozó rendelkezéseket a készenlét elrendelésére is alkalmazni kell¹⁵⁰.

7.14 Szociális biztonság (egészségbiztosítás) a szülői szabadság idején

A szociális biztonsági szabályok a gyermek(ek) ápolása, gondozása, nevelése miatt a munkából való távollét (rendkívüli szabadság vagy keresokeptelenség) idejére járó ellátást, illetve ennek feltételeit szabályozzák. E juttatások a következők: gyermekgondozási díj¹⁵¹; táppénz beteg gyermek gondozása idejére¹⁵² és gyermekgondozási segély és támogatás¹⁵³.

(Természetesen jár segély és anyasági támogatás a terhes, illetve szülő nőknek is, ez azonban nem tárgya az irányelvnek, ezért a jelen tanulmányban ezekre a juttatásokra nem térünk ki.)

Gyermekgondozási díjra jogosult fő szabályként az a biztosított szülő, ha a gyed igénylését megelőzően – illetve a szülést megelőzően – két éven belül 180 napon át biztosított volt, és a gyermeket saját háztartásában neveli.

A szülő ebből a szempontból: a vérszerinti és az örökbefogadó szülő, valamint a szülővel együtt élő házastárs, továbbá az a személy, aki a saját háztartásában élő gyermeket örökbe kívánja fogadni és az erre irányuló eljárás már folyamatban van; valamint a gyám.

A gyed a szülési szabadság leteltét követő naptól a gyermek második évének betöltéséig jár.

A gyed folyósításának további feltételei többek között: a jogosultnak ne legyen semmilyen munkajövedelme, illetve egyéb rendszeres pénzellátása; a gyermek nem jár bölcsodéba vagy más napközbeni ellátást biztosító intézménybe, s a szülő nincs elozetes letartóztatásban.

¹⁴⁵ Munka Törvénykönyve 84. §

¹⁴⁶ Munka Törvénykönyve 120. § (3) bekezdés

¹⁴⁷ Munka Törvénykönyve 121. § (1) bekezdés

¹⁴⁸ Munka Törvénykönyve 127. § (5) bekezdés

¹⁴⁹ Munka Törvénykönyve 127. § (6) bekezdés

¹⁵⁰ Munka Törvénykönyve 129. § (2) bekezdés

¹⁵¹ A kötelező egészségbiztosítás ellátásáról szóló 1997. évi LXXXIII. törvény 42/A-42/D. §-a és e törvény végrehajtására kiadott 217/1997. (XII. 1.) Kormányrendelet

¹⁵² Lásd fenti törvény 43-50. §-ai és a Kormányrendelet

¹⁵³ A családok támogatásáról szóló 1998. évi LXXXIV. törvény és a végrehajtására kiadott 223/1998. (XII. 28.) Kormányrendelet

A gyed mértéke: a jogosult napi átlagjövedelmének (180 naptári nap után) 70%-a, maximum azonban 80.000,- Ft (2001-ben), illetve 83.000,- Ft/hó (2002-ben). (Sajátos rendelkezés van a bedolgozókra: "A bedolgozó részére gyedet nem lehet folyósítani addig, amíg a feldolgozásra átvett anyagot vissza nem adta.")

A gyedre – a szülők közös háztartásában élő gyermek után – csak az egyik szülő jogosult.

Gyermekgondozási segélyre (gyesre) a szülő, a nevelőszülő és a gyám jogosult a saját háztartásban nevelt gyermek után annak 3 éves koráig, illetve ezt követően 10 éves koráig, ha a gyermek tartósan beteg vagy súlyosan fogyatékos.

Feltétele:

- a gyesben részesülő a gyermek másfél éves koráig nem folytathat kereso tevékenységet,
- ezt követően is csak napi 4 órát meg nem haladó időtartamban vagy időkorlátozás nélkül, de otthon folytathat csak kereso tevékenységet. A szociális és családügyi miniszter méltányossági alapon más esetekben, illetve feltételek mellett is (például 14 éves korig) megállapíthat gyeset.

A gyes fix összegű támogatás. Mértéke az öregségi nyugdíj mindenkori legkisebb összegével azonos (például 2000-ben 16.600,- Ft/hó, amelyből 8% nyugdíjjárulékot is le kell vonni). Gyest tehát akkor célszerű kérni, ha valaki nem jogosult gyedre (mert például nincs meg a 180 nap megelőző biztosítási ideje, vagy a gyermek már elmúlt két éves, illetve később is, ha tartósan beteg).

A gyermekápolási táppénz a beteg gyermek otthoni ápolása miatt keresőképtelen anyát, illetve szülőt illeti meg. Gyermekápolási táppénzre jogosult az anya, ha kórházi ápolás alatt álló, egyévesnél fiatalabb gyermekét szoptatja; az anya vagy az egyedülálló apa, ha egyévesnél fiatalabb gyermekét ápolja; a szülő, aki egyévesnél idősebb, de 12 évesnél fiatalabb beteg gyermekét ápolja otthon, és nem veszi igénybe a gyeset.

A gyermekápolási táppénz folyósításának időtartama 0-1 éves gyermek ápolása után mindig, 1-3 éves gyermek ápolása esetén évenként és gyermekenként 84 naptári nap, 3-6 éves gyermek ápolása esetén évenként 42 (egyedülállónak 84) nap, 6-12 éves gyermek ápolása esetén évenként 14 (egyedülállónak 28) napon át.

Megjegyezzük, hogy az egyévesnél fiatalabb gyermek ápolása esetén az "anya vagy az egyedülálló apa" kitétel szükségtelen, diszkriminatív és a hagyományos szerepek fenntartásának irányába hat, ezért ezt a lehetőséget mindkét szülőnek egyaránt kellene biztosítani.

7.15 Munkából való távolmaradás vis maior alapján, társadalombiztosítási lefedettség

Az Mt 138. § (5) bekezdés c) pontja szerint a munkavállalót fizetés nélküli szabadság illeti meg a gyermek 12. életéve betöltéséig a gyermek betegsége esetén, az otthoni ápolás érdekében. Ez a szabály tehát kifejezetten csak betegség (baleset) esetére ad lehetőséget rendkívüli szabadság igénybevételére, ebben az esetben azonban kötelező a kiadása.

Az Mt. szintén szabályozza a rendkívüli ápolási szabadságot, mely szerint "A munkavállalónak - kérelmére - a tartós (előreláthatólag harminc napot meghaladó) ápolásra vagy gondozásra (...) szoruló közeli hozzátartozója¹⁵⁴ otthoni ápolása céljából az ápolás idejére, de legfeljebb két évre a munkáltató fizetés nélküli szabadságot köteles engedélyezni, ha a munkavállaló az ápolást személyesen végzi. A tartós otthoni ápolást és annak indoklását az ápolásra szoruló személy kezelőorvosa igazolja"¹⁵⁵. Ebben az esetben ápolási díjra jogosult a tartósan gondozásra szoruló személy otthoni ápolását ellátó nagykorú

¹⁵⁴ Közeli hozzátartozó: a házastárs, az egyenes ágbeli rokon, a házastárs egyenes ágbeli rokona, az örökbe fogadott, mostoha és nevelt gyermek, az örökbe fogadott, a mostoha és a nevelőszülő, a testvér valamint az élettárs.

¹⁵⁵ 139. § (1)

hozzátartozó, ha önmaga ellátásra képtelen, állandó és tartós felügyeletre szoruló súlyosan fogyatékos vagy tartósan beteg 18 év alatti személy gondozását, ápolását végzi.¹⁵⁶

Egyéb “vis major” esetében csak az általános szabályok szerint van lehetőség a távollétre, vagyis a munkáltató engedélye alapján (107. § h) pont). Erre a távollétre nem jár díjazás.

Természetesen kollektív szerződésben vagy az egyéni munkaszerződésben lehetőség van további szabadságokban, illetve munkaidő-kedvezményekben való megállapodásra a szülői, illetve a családi kötelezettségek teljesítésére.

ÖSSZEGZÉS ÉS JAVASLATOK

Az irányelv átvételénél azt kell mérlegelni, hogy a gyermekgondozás céljára biztosított fizetés nélküli szabadság a magyar Munka Törvénykönyve szerint csak a gyermek hároméves koráig illeti meg a munkavállalókat. S ez ugyan hosszabb, mint 3 hónap, de a 3. életév után már nem jár, csak a gyermek tartós betegsége vagy fogyatékosága esetén. Az irányelv a 8 éves életkort, mint legtávolabbi életkort jelöli meg, ez jelzi, hogy a hároméves kornál később is indokolt lehet a szülő gondozás, nevelés otthon.

Megjegyezzük továbbá, hogy a munkáltatótól a gyermek három, illetve tizennégy éves koráig igénybe vehető gyermekgondozási szabadság idejére nem jár díjazás, az fizetés nélküli szabadság. Erre az időre a társadalombiztosítási szabályok és a családtámogatási törvény alapján igényelhető ellátás (gyed, illetve gyes). A jogszabályok ezen ellátások esetén azonban részletesen szabályozzák az ellátások feltételeit, jogosultjait és mértékét, folyósításának időtartamát stb. Hasonló a helyzet a gyermekápolási táppénz esetében is. El kellene tehát gondolkodni azon, hogy – a szülői szabadság tényleges igénybevételelét elősegítendő – minden esetben megfelelő pénzbeli ellátásban részesüljön a jogosult.

A férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód e téren – a fentebb jelzett problémák kivételével – gyakorlatilag érvényesül a jogszabályokban.

Gondot jelenthet majd a harmonizáláskor a gyes átruházhatóságának értelmezése, hiszen gyesre – a szülő helyett – a közeli hozzátartozó is jogosult lehet.

Az irányelv átvétele természetesen nem járhat majd azzal, hogy a magyar jogi szabályozásban eddig nem lévo, korlátozó szabályok kerüljenek bevezetésre akár jogszabályban, akár kollektív szerződésekben.

Az irányelv Preambuluma utal az 1989-es Munkavállalók Alapvető Szociális Jogainak Közösségi Kartájára is, amely a férfiakkal és nőkkel való egyenlő bánásmódról szóló 16. bekezdésében elrendeli, hogy a tagállamoknak olyan intézkedéseket kell kidolgozniuk, amelyek lehetővé teszik a férfiak és nők számára, hogy munkahelyi és családi kötelezettségeiket összeegyeztethessék. Ezzel az utalással az irányelv lényegében beemelte a Közösségi Karta idézett bekezdését a szövegbe, illetve lehetővé tette, hogy az EU Bíróság az értelmezése során azt figyelembe vegye. Ennek alapján pedig nem lehet majd megelégedni a jövőben a Munka Törvénykönyve és a TB-törvények szövegével, hanem az irányelv harmonizálása megköveteli azok gyakorlati megvalósulását, de ezen túlmenően is olyan egyéb (például politikai) intézkedések meghozatalát is, amelyek a munkahelyi és a családi kötelezettségek jobb összeegyeztethetőségét szolgálják, s ezen belül különösen arra ösztönzik a férfiakat, hogy részt vállaljanak a családi kötelezettségekben! A munkaidő jobb megszervezése, a nagyobb rugalmasság – biztonsággal párosulva, – is része lehet ezeknek az intézkedéseknek.¹⁵⁷ Ennek érdekében javasoljuk az atipikus foglalkoztatási formák bemutatását, a jogi környezet tisztázását, azzal hogy e foglalkoztatási formák igénybevételelét ne kizárólag a nők, hanem mindkét nem esetén szorgalmazzák; s e formák ne váljanak olyan eszközzé a munkáltatók számára, mellyel alacsonyabban fizetett, könnyebben megszüntethető

¹⁵⁶ A települési önkormányzat rendelete meghatározhatja azokat a feltételeket, melyek esetén az ápolási díj a 18. életévét betöltött tartósan beteg személy gondozását végző hozzátartozónak is jár.

¹⁵⁷ A tényleges megvalósulást szolgálja az ILO 156. sz. egyezményének (A családi munkavállalók védelméről) és a 102. sz. egyezménynek (A társadalombiztosítás minimális szabályairól) ratifikálása is.

állásokat teremthetnek. Javasoljuk továbbá olyan szabályozás bevezetését, mely a munkáltatókat érdekeltté teszi az ilyen fajta foglalkoztatási formák bevezetésében (mivel jelenleg például a munkáltatók közterhei részmunkaidos foglalkoztatás esetében a teljes munkaidos foglalkoztatáshoz viszonyítva nem csökkennek arányosan).

Javasoljuk, hogy a gyermekápolási táppénzt egy éves kor alatti gyermek esetében mindkét szülő igénybe vehesse. Javasoljuk olyan pozitív programok indítását, melyek célja a férfiak ösztönzése a családi kötelezettségekből való részt vállalásra s szülői szabadság igénybevételére. Fontosnak tartjuk továbbá olyan nem átruházható szabadság bevezetését, melyet gyermek születése esetén csak az apa vehet igénybe.

8. A Tanács 1996. december 20-i 96/97/EK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlo bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról, illetve ezen irányelv 86/378/EGK irányelv módosításáról, és a Tanács 1978. december 19-i 79/7/EGK irányelve a férfiakkal és a nőkkel való egyenlo bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról

8.1 Ténybeli háttér

Magyarországon a szociális biztonság területén, a szociális ellátórendszerben az elmúlt idoszakban jelentos változások történtek.

1993-ban megszületett a szociális igazgatásról és szociális ellátásokról szóló törvény, mely megteremtette a szociális segélyezési rendszer megvalósulásának intézményi alapjait. 1993 végén hosszú szabályozatlanság után törvényt fogadtak el az önkénos kölcsönös biztosítási pénztárak alapításáról és működéséről. 1995-ben a gazdasági stabilizációról szóló törvény az univerzális ellátások körét a rászorultsági elven alapulva igyekezett csökkenteni, majd az 1998-as választásokat követően a módosítások a családtámogatási rendszer fejlesztését, a családok támogatását szolgálták.

A nyugdíjbiztosítás rendszere 1998 január 1-től szintén megváltozott, a kötelező nyugdíjbiztosítás keretében létrejött az ún. vegyes rendszer, mely felosztó-kirovó (társadalombiztosítási nyugdíj) és tokefedezeti (magánnyugdíj) pillérből áll. A két pillér aránya: 3/4:1/4. A törvény bevezette a mindkét nemre egységesen vonatkozó nyugdíjkorhatárt, megszüntetve az addigi nőkkel szembeni pozitív diszkriminációt.

Összeségében megállapíthatjuk, hogy a 1975. évi társadalombiztosítási törvénytől kiindulva világosan nyomon követhető a társadalombiztosítás területén az egyenlo esélyek érvényesítése felé mutató normatív szabályozás. Némely törvényben (például a munkanélküli ellátásokról rendelkező FtL-ben vagy a magánnyugdíjról és magánnyugdíjpénztárakról rendelkező törvényben) szó szerint megfogalmazódik a diszkrimináció tilalmának az elve.

8.2 Kormányzati elkötelezettség

Kormányzati szinten a szociális biztonság terén nélkülözhetetlennek tartják az egyenlo esélyek hatékony stratégiájához az egyenlo bánásmód elve progresszív megvalósítását. Emellett általánosságban elmondhatjuk, hogy az egyenlo bánásmód elvének érvényesítése nem jelent különösebb problémát a szociális biztonság területén.

Kormányzati szinten a nők anyaság alatti védelmét nem tekintik akadálnak tekintik az egyenlo bánásmód megvalósításában (a létező védelmi szabályok nagy száma is ezt bizonyítja).

A nők anyaság alatti védelme, illetve az, hogy a hagyományos szerepekből fakadóan a gyermekek gondozásával, nevelésével járó kötelezettségeket szinte kizárólag nők viselik sok tekintetben (például a munkaerőpiacra való belépés/visszakerülés terén) hátrányt jelent nekik számára. Szakmai téren történtek kezdeményezések annak vizsgálatára, hogy hogyan lehetne e hátrányokat leküzdni, kormányzati intézkedések szintjén viszont még nem jelent meg a probléma kezelése s nincs monitor mechanizmus ennek ellenőrzésére.

8.2 Általános megállapítás az irányelv kívánalmainak jogi teljesítésével kapcsolatban

1. Sommás összefoglalás

A) A 79/7/EK irányelv előírásaival kapcsolatban azt állapíthatjuk meg, hogy a vonatkozó magyar szociális biztonsági tárgyú jogszabályok megfelelnek az irányelvben foglaltaknak. 1998. január elsejétől az addig egységes társadalombiztosítási szabályozás négy részre - négy külön törvényre és természetesen a végrehajtásukra kiadott rendeletekre - tagozódik. A négy törvény a következő: a) 1997. évi LXXX. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről (a továbbiakban Tbj. törvény); b) 1997. évi LXXXI. törvény a társadalombiztosítási nyugellátásról (a továbbiakban Tny. törvény); c) 1997. évi LXXXII. törvény a magánnyugdíjról és a magánnyugdíjpénztárakról (a továbbiakban Mny. törvény és d) 1997. évi LXXXIII. törvény a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól (a továbbiakban Eb. törvény). Az irányelv tárgyi hatályát szem előtt tartva ezekhez a törvényekhez társul az 1991. évi IV. törvény (továbbiakban: Ftt.), amely – többek között - a munkanélküliségi ellátásokat is szabályozza¹⁵⁸. Előljáróban leszögezhetjük, hogy a fenti társadalombiztosítási törvények viszonylag újak (1998. január 1-én léptek hatályba). Ezen jogszabályok átvizsgálását követően elmondható, hogy szemmel látható a jogalkotó azon törekvése, hogy az EU normáinak megfelelő, az egyenlo esélyeket biztosító jogszabályokat alkosson. Ebből következően nem sok olyan jogszabályhelyet találtunk, amelyek e szempontból kifogásolhatók. Az irányelv tárgyi hatálya alá tartozó, állami, kötelező ellátások némelyikénél még található olyan pontok, amelyek kifogásolhatók. Ezekre a későbbiekben még külön visszatérünk. A kifogásolt kérdésekkel az Alkotmánybíróság több határozatában is foglalkozott.¹⁵⁹

B) A foglalkozási szociális biztonsági rendszerekkel kapcsolatban kijelenthető, hogy a jelenlegi magyar szociális ellátórendszerben nincs *tisztán* (aggály nélkül megfeleltethető) olyan ellátási forma, amely teljes egészében eleget tenne a 96/97/EK irányelv előírásainak. Álláspontunk kialakításánál figyelembe vettük a 96/97/EK irányelvvel módosított 86/378/EGK irányelv szabályait, valamint a vonatkozó fontosabb jogeseteket.¹⁶⁰ Magyarországon az állami, kötelező társadalombiztosítási rendszer megjelenésétől kezdve (1891) jól kitapintható törekvés volt arra nézve, hogy a klasszikus szociális kockázatok minél szélesebb körét és az ellátások jogosultjainak minél nagyobb részét vonják a kötelező, állami szociális biztonsági rendszer hatókörébe. Ebből következően a XX. század első felében játszott fontos szerepük fokozatosan háttérbe szorult.

2. A társadalombiztosítási rendszer személyi hatályából következő megállapítások

A fent vázolt folyamat eredményeként szinte a munkát végző személyek teljes köre – függetlenül a munkavégzés jellegétől és gyakoriságától - a hatályos társadalombiztosítási szabályok értelmében a kedvezményezett körhöz¹⁶¹ tartozik, a magyar állampolgár által végzett szervezett munka szinte mindegyik formájára - függetlenül attól, hogy azt függő jogi helyzetben végzi (pl. munkaviszony), vagy

¹⁵⁸ A pénzbeli munkanélküli ellátások szintén állami, kötelező biztosítási jogalapon járnak, de nem részei a társadalombiztosításnak.

¹⁵⁹ Ezek a következők: a 32/1997. (V. 16.) AB határozat; a 7/1998. (III. 18.) AB határozat; a 39/1999. (XII. 21.) AB határozat; a 28/2000. (IX. 8.) AB határozat és a 18/2001. (VI. 1.) AB határozat.

¹⁶⁰ A jogesetek Commission of the European Communities v. Hellenic Republic (C-457/98); Commission c. Grand-duché de Luxembourg (C-438/98); Jean-Marie Podesta v. Caisse de Retrait par répartition des Ingénieurs Cadres & Assimilés (CRICA) and Others; Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group (1990); Commission v. French Republic (C-354/98); Beune [1994] (C-7/93) ECR I-4471.

¹⁶¹ Kedvezményezettek: a biztosított, a biztosított közeli hozzátartozója és az egyes ellátásra jogosult személyek.

önállóan (pl. egyéni vállalkozó) – kiterjednek az állami, kötelező társadalombiztosítás szabályai. Személyi hatályát tekintve ez a rendszer teljes egészében megfelel a 79/7 irányelv előírásainak. Ez is azt bizonyítja, hogy minimális lehetőség marad a foglalkozási szociális biztonsági rendszerek számára.¹⁶²

3. A társadalombiztosítás tárgyi hatályából következő sajátosságok

A társadalombiztosítás rendszerében nyújtott ellátások az egészségbiztosítás és a nyugdíjbiztosítás keretében vehetők igénybe. Az egészségbiztosítási ellátások a következők: a) egészségügyi szolgáltatás; b) pénzbeli ellátások¹⁶³ és c) baleseti ellátások¹⁶⁴. A nyugdíjbiztosítás keretében nyújtott ellátásokat alapvetően két csoportra oszthatjuk: 1) a társadalombiztosítás keretében folyósított nyugdíj és 2) a kötelező magánnyugdíj keretében folyósított ellátások. A társadalombiztosítási nyugellátások a következők: a) társadalombiztosítási saját jogú nyugellátás¹⁶⁵; b) hozzátartozói nyugellátás¹⁶⁶. A kötelező magánnyugdíj keretében a kedvezményezett a) nyugdíjjáradékra, vagy b) egyösszegű szolgáltatásra szerezhet jogosultságot. Ehhez társul az államilag szervezett munkanélküli ellátás és a szociális segélyezés rendszere.

A magyar szociális biztonsági rendszer tárgyi hatályával kapcsolatban állíthatjuk, hogy a szociális zavarhelyzetek túlnyomó többségére állami keretek között szervezett – különféle jogosultsági alapon igénybe vehető ellátások vonatkoznak. Tárgyi hatályát tekintve a 79/7 irányelv előírásai teljes egészében megtalálhatók a magyar szociális biztonsági rendszerben.

4. Besorolási, illetve elhatárolási kérdések a foglalkozási szociális biztonsági rendszerrel kapcsolatban

A 96/97/EK irányelvvel kapcsolatban a magyar jogrendszerben a következő ún. foglalkozási szociális biztonsági ellátásoknak tunó, vagy ahhoz nagyon sok hasonlóságot mutató rendszereket kell megvizsgálni:

4.1) 1993. évi XCVI. törvény az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztárakról

4.2) 1996. évi XLIII. törvény a fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról

4.3) 150/1991. (XII.4.) Korm. rendelet a bányásznyugdíjról

¹⁶² A biztosítottak – akik a társadalombiztosítás valamennyi ellátására jogosultságot szerezhetnek – köre a következő: a) az ún. függő munkajogi jogviszonyban álló személyek köre [pl. munkaviszonyban, közalkalmazotti, illetőleg közszolgálati jogviszonyban, szolgálati viszonyban, stb. (a továbbiakban: munkaviszony)], tekintet nélkül arra, hogy foglalkoztatása teljes vagy részmunkaidőben történik, b) a szövetkezet tagja, ha a szövetkezet tevékenységében munkaviszony vagy vállalkozási jellegű jogviszony keretében személyesen közreműködik, c) a tanulószerveződés alapján szakképző iskolai tanulmányokat folytató tanuló, d) a keresetpótló juttatásban, munkanélküli járadékban, nyugdíj előtti munkanélküli segélyben (a továbbiakban: munkanélküli ellátásban) részesülő személy, e) a kiegészítő tevékenységet folytató nem minősülő egyéni vállalkozó, f) a kiegészítő tevékenységet folytató nem minősülő társas vállalkozó, g) a díjazás ellenében munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében (bedolgozói, megbízási, felhasználási szerződés alapján, segítő családtagként, stb.) személyesen munkát végző személy, amennyiben az e tevékenységből származó, tárgyhavi járulékalapot képező jövedelme eléri a tárgyhónapot megelőző hónap első napján érvényes minimálbér havi összegének 30 %-át; továbbá az alapítvány, társadalmi szervezet, társadalmi szervezetek szövetsége, társasház közösség, egyesület, köztestület, közhasznú társaság, kamara, gazdálkodó szervezet választott tisztségviselője, stb.; h) az egyházi személy, a szerzetesrend tagja. A fenti személyi körön kívül még jó néhány speciális élethelyzetben lévő személy jogosult egy-egy társadalombiztosítási ellátásra. Oket – a jogosultságuk jellegénél fogva – egyes ellátásra jogosult személyeknek nevezzük. Például a nyugdíjas, a sorkatonai, a közép, ill. felsőfokú intézmények nappali tagozatos tanulója, ill. hallgatója, stb. csak egészségügyi ellátásra jogosult.

¹⁶³ ba) terhességi-gyermekágyi segély, bb) gyermekgondozási díj, bc) táppénz

¹⁶⁴ ca) baleseti egészségügyi szolgáltatás, cb) baleseti táppénz, cc) baleseti járadék

¹⁶⁵ aa) öregségi nyugdíj, ab) rokkantsági nyugdíj, ac) baleseti rokkantsági nyugdíj

¹⁶⁶ ba) özvegyi nyugdíj, bb) árvaellátás, bc) szülői nyugdíj, bd) baleseti hozzátartozói nyugellátások

4.4) 1998. évi XXXIX. törvény a társadalombiztosítás pénzügyi alapjainak és a társadalombiztosítás szerveinek állami felügyeletéről (ebben: a Vasutas Társadalombiztosítási Igazgatóság és az Újságíró Tagozat)

Ezen ellátások – melyek a fent említett foglalkozási szociális biztonsági rendszerek kritériumainak sok tekintetben megfelelnek - nem tartoznak az irányelv hatálya alá.

Alapvetően elmondható, hogy a magyar társadalombiztosítási rendszer fejlődése során hangsúlyos törekvés volt a vállalati és szakmai rendszerek (az irányelv fogalmaival élve foglalkozási szociális biztonsági rendszerek) egységes, kötelező állami rendszerrel történő felváltására. Ezt segítette elő az 1955. évi 39. sz. tvr., amely szakított a korábbi ún. tárgyi biztosítás¹⁶⁷ elvével és bevezette az alanyi biztosítást¹⁶⁸.

Az egy-egy potenciális ellátórendszerhez kapcsolódó pragmatikus indokok az alábbiak:

4.1. Az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztárak

Definíció: Az önkéntes kölcsönös biztosító pénztár¹⁶⁹ (a továbbiakban: pénztár) az a szervezet, amelyet *kizárólag természetes személyek*, munkahelyi, szakmai, ágazati vagy területi alapon, a függetlenség, a kölcsönösség, a szolidaritás és az önkéntesség elve alapján hoznak létre, és amely a rendszeres tagdíjbefizetésekből szervezi, finanszírozza és nyújtja a társadalombiztosítási ellátásokat kiegészítő, pótló és - külön törvény alapján - azt helyettesítő szolgáltatásait.

A törvény hatálya alá tartozik a természetes személyek, illetőleg - a munkáltató kezdeményezésére - a munkavállalók (*személyi hatály*)¹⁷⁰ által alapított valamennyi olyan pénztárszervezet, amely a törvény rendelkezései szerint a tagjai - vagy a tagjai jogán annak közeli hozzátartozói - részére *társadalombiztosítási, szociális ellátást kiegészítő vagy pótló szociális, illetve egészségvédelmi szolgáltatást szervez és nyújt*¹⁷¹ (*tárgyi hatály*).

Pénztártagság és munkáltatói tagság: A pénztárakat a polgároknak az önmagukról és családjukról történő gondoskodásának igénye hozza létre. *Pénztártag* lehet minden természetes személy, aki 16 életévét betöltötte, magyar állampolgár, illetve Magyarországon letelepedett vagy munkavállalási engedéllyel

¹⁶⁷ A tárgyi biztosításnál a jogosultság megállapításánál azt vizsgálták, hogy az igénylő személy olyan üzemnél (munkáltatónál) állt-e munkaviszonyban, amelyre a biztosítási kötelezettség kiterjedt.

¹⁶⁸ Az alanyi (vagy személyi) biztosításnál kizárólag a személy foglalkoztatásának minősége – milyen jogviszony keretében végez munkát pl. munkaviszony, megbízási jogviszony, stb.; függetlenül a attól, hogy egyébként milyen foglalkoztatónál áll jogviszonyban, illetve saját maga milyen önálló jogi viszonyban végez munkát (pl. egyéni vállalkozó, stb.) – alapján döntenek el, hogy ki lesz biztosított.

¹⁶⁹ *Jogalkotási háttér:* A rendszerváltás előtti évtizedben mind világosabbá vált, hogy az egységes, kötelező társadalombiztosítás egyre növekvő kiadásait az államháztartás nem tudja fedezni. Erre tekintettel szükségessé vált a társadalombiztosítás rendszerének reformja. Ez pedig igényli azoknak a kölcsönös segélyegyleteknek, pénztáraknak a rendszerét, amelyek ráépülve a társadalombiztosításra, illetve munkanélküli ellátásra, tagjaik számára biztosítják azokat a kiegészítő - egyes esetekben pótló jellegű - szolgáltatásokat, amelyeket az általuk vállalt tagdíjak vagy egyéb hozzájárulások lehetővé tesznek. Az önkéntes, kölcsönös pénztár intézményének több mint száz éves hazai és nemzetközi múltja van. A hazai fejlődés megszakadt, de a nyugati kultúrában a fejlődés a szociális biztonság általános rendszerén belül folyamatos maradt. Ezen elozmények után került elfogadásra az 1993. évi XCVI. törvény az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztárakról.

¹⁷⁰ A pénztár szolgáltatásai kizárólag a pénztártagok, és a pénztártagok jogán közeli hozzátartozóik számára hozzáférhetőek. A törvény alkalmazásában közeli hozzátartozó a házastárs, az egyeneságbeli rokon, az örökbefogadott, a mostoha- és neveltgyermek, az örökbefogadó-, a mostoha- és a nevelőszülő, a testvér (Ptk. 685. § b) pont) és az élettárs.

¹⁷¹ Kiegészítő pénztár, amely a társadalombiztosítási ellátásokat kiegészíti vagy pótolja. Elismert pénztár, amely a társadalombiztosítási ellátásokat szervezheti és helyettesítheti.

rendelkező nem magyar állampolgár, az alapszabályt elfogadja és a tagdíjat megfizeti. *Munkáltatói tag* lehet minden természetes vagy jogi személy, aki alkalmazottjának tagdíjfizetési kötelezettségét egészben vagy részben (minden alkalmazottjára nézve azonos mértékben) átvállalja. A munkáltató a nála legalább 6 hónapja munkaviszonyban álló alkalmazottját a munkáltatói hozzájárulásból nem zárhatja ki.

Ellátások fedezete: A pénztárak működésének fedezetét elsősorban a tagdíj biztosítja. A tagdíj a pénztártagok által rendszeresen fizetett, minden pénztártagra nézve azonos összegű vagy jövedelemarányos pénzbeni hozzájárulás, melyet a *munkáltató részben vagy egészben* - minden alkalmazottjára nézve azonos mértékben, azonos összegben vagy keresetük azonos százalékában - átvállalhat a pénztárral kötött szerződés alapján.

A pénztárak típusai a következők: nyugdíjpénztár¹⁷², önszegélyező pénztár¹⁷³ és egészségpénztár¹⁷⁴.

Összegzés: Az önkéntes, kölcsönös biztosító pénztárakra vonatkozó szabályozás ismertetését követően világosan kitunik, hogy a 96/96/EK irányelv 2. Cikkely 2. bek. c)¹⁷⁵ és e)¹⁷⁶ pontjában leírt kizáró feltételek miatt a törvényben szabályozott ellátások nem minősülnek foglalkozási szociális biztonsági rendszernek.

4.2. A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonya.

A szolgálati törvényben szereplő szociális ellátásokkal (egészségbiztosítási, nyugellátás és szociális gondoskodás) kapcsolatban általános elvként elmondhatjuk, hogy bár külön foglalkozási szociális biztonsági rendszernek tunik, a valóságban mégsem az, ugyanis alapvetően visszautal a kötelező társadalombiztosítási, illetve szociális ellátórendszerekre. Ennek igazolására az alábbiak szolgálnak.

a) A szolgálati törvény hatályát vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a törvényben szereplő alanyi kör¹⁷⁷ teljes egészében megismétlődik a Tbj. törvény 5.§-ában. Következésképpen a szolgálati jogviszonyban álló hivatásos és szerződéses munkavállalókra egyaránt az állami, kötelező társadalombiztosítás szabályait kell alkalmazni.

b) Az egészségbiztosítási ellátásokkal kapcsolatban a törvény rendelkezése szerint a hivatásos állomány tagja - a kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény alapján - egészségbiztosítási ellátásokra jogosult. A pénzübeli egészségbiztosítási ellátások a szolgálati törvényben

¹⁷² nyugdíjcélú megtakarítások gyűjtését, kezelését és kifizetését végzi

¹⁷³ munkanélküliség és keresésképtelenség esetén nyújt szolgáltatásokat, illetve támogatást nyújt jogszabály által előírt szociális kötelezettségek alapján gyógyszer, gyógyászati segédeszköz árához, továbbá gyermekneveléshez, valamint elhalálozás esetén a hozzátartozóknak

¹⁷⁴ tagjai számára egészségügyi szolgáltatásokat vásárol, illetőleg egészségvédelmi programokat szervez és finanszíroz

¹⁷⁵ A magyar rendszerben ugyanis nem szükségképpen tagja a biztosításnak a munkáltató. A törvény előírása szerint a munkáltató "csak" átvállalja - teljesen vagy részben - a pénztártag munkavállaló tagdíjfizetési kötelezettségét.

¹⁷⁶ Ez a rendszer nevéből is következően: önkéntes, kölcsönös biztosító pénztárakra vonatkozó előírásokat tartalmazza. Következésképpen a rendszerben való részvétel és a tagdíjfizetés is önkéntes alapú. Ez pedig ellenkezik az irányelv idézett "e" pontjával.

¹⁷⁷ Ide tartoznak a fegyveres erők (Magyar Honvédség, Határőrség), a rendvédelmi szervek (a rendőrség, a polgári védelem, a vám- és pénzügyőrség, a büntetés-végrehajtási szervezet, az állami és hivatásos önkormányzati tűzoltóság), valamint a polgári nemzetbiztonsági szolgálatok (e törvény alkalmazásában a továbbiakban együtt: fegyveres szervek) hivatásos állományú tagjai. Rajtuk kívül a törvényt a fegyveres szervek szerződéses állományú tagjaira, továbbá - a rájuk vonatkozó mértékben - a hivatásos állományból nyugállományba helyezett személyekre, valamint a törvényben meghatározott esetben és körben a fegyveres szervek hivatásos, szerződéses és nyugállományú tagjainak hozzátartozóira is alkalmazni kell.

foglalt eltérésekkel illetik meg a hivatásos állomány tagját. A szolgálati törvény hatálya alá tartozó személyek egészségbiztosítási ellátásaira tehát fő szabályként az egészségbiztosítási törvényt kell alkalmazni és csak mögöttes (speciális) szabályként lép be a szolgálati törvény.

c) *A nyugellátással* kapcsolatban a törvényben megjelölt nyugellátások esetében¹⁷⁸ a Tbj., Tny., valamint a Mny. törvény. rendelkezéseit a szolgálati törvényben meghatározott eltérésekkel kell alkalmazni, tehát a fő szabályként a fent említett törvényeket kell alkalmazni és csak mögöttes (speciális) szabályként alkalmazandó a szolgálati törvény.

4.3. A bányásznyugdíj

Látszólag a bányásznyugdíj tipikusan foglalkozási szociális biztonsági rendszernek tunik, azonban a vonatkozó kormányrendeletből egyértelműen kiolvasható, hogy a bányásznyugdíjra az állami, kötelező társadalombiztosítás szabályait kell mögöttes szabályként alkalmazni.¹⁷⁹ Következésképpen ezt nem minősíthetjük önálló - az irányelv előírásainak megfelelő - foglalkozási szociális biztonsági rendszernek.

4.4. Vasutas Társadalombiztosítási Igazgatóság és Újságíró Tagozat

Az 1998. évi XXXIX. Törvény a társadalombiztosítás igazgatási szervei között sorolja fel az Újságíró Tagozatot és a Vasutas Társadalombiztosítási Igazgatóságot. Ez a két szervezet látszólag két jól elkülöníthető foglalkozási csoportot jelöl, ugyanakkor ez a szervezeti különállás nem jelent eltérő szabályozást, vagyis ezen szervek hatáskörébe tartozó munkavállalókra is az állami, kötelező társadalombiztosítás szabályait kell megfelelően alkalmazni. Tehát ezen elkülönült – történelmileg és formálisan fennmaradt – rendszerek sem felelnek meg a foglalkozási szociális biztonsági rendszerekről rendelkező irányelv előírásainak.

8.3 A szociális biztonsági rendszerekre vonatkozó jogi szabályozás az önfoglalkoztatók esetében, azoknál, akiknek tevékenységét betegség, anyaság, baleset vagy kényszerű munkanélküliség szakítja meg, a munkahelyet keresőkénél, a nyugdíjas és rokkant munkavállalóknál

1. Egyéni vállalkozók szociális biztonság keretében kapott ellátásai

Az ezzel kapcsolatos szabályokat az önfoglalkoztatókra vonatkozó irányelv elemzésénél részletesen ismertettük.

2. A munkahelyet kereső személyek szociális biztonsága

A jelenleg hatályos társadalombiztosítási szabályok szerint a keresetpótló juttatásban, munkanélküli járadékban, nyugdíj előtti munkanélküli segélyben (a továbbiakban: munkanélküli ellátásban) részesülő személy biztosítottnak minősül, vagyis minden társadalombiztosítási ellátásra jogot szerezhet. Akik

¹⁷⁸ A hivatásos állomány tagját - saját jogán - szolgálati nyugdíj, rokkantsági nyugdíj, baleseti rokkantsági nyugdíj illeti meg, és magánnyugdíjra szerezhet jogosultságot. A szerződéses állomány tagja szolgálati nyugdíjra nem jogosult, de ok is jogosultak társadalombiztosítási nyugellátásra. A hivatásos állomány tagja után a hozzátartozókat megillető hozzátartozói nyugellátások: az özvegyi nyugdíj, az árvaellátás, a szülői nyugdíj és a baleseti hozzátartozói nyugellátások.

¹⁷⁹ A bányásznyugdíjat - a társadalombiztosítási öregségi nyugdíjra vonatkozó rendelkezések alapján -, az igénylő lakóhelye szerint illetékes társadalombiztosítási igazgatóság, kirendeltség állapítja meg és a Nyugdíjfolyósító Igazgatóság folyósítja. A bányásznyugdíjat a nyugdíjak emelése, kiegészítése esetén, továbbá társadalombiztosítási és nem társadalombiztosítási ellátásra jogosultság elbírálásánál, illetőleg minden egyéb szempontból társadalombiztosítási öregségi nyugdíjnak kell tekinteni.

viszont kikerülnek a fent jelzett ellátások tartama alól, azoknak nem jár társadalombiztosítási ellátás kivéve, ha biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonyt létesítenek. Egyéb esetben legfeljebb a szociális segélyezési rendszertől remélhetnek támogatást.

3. Nyugdíjas személy biztosítása

Az a személy, aki egyidejűleg saját jogú nyugdíjas (ténylegesen saját jogú nyugellátásban részesül) és emellett munkaviszonyban, illetve a munkaviszonnyal egy tekintet alá eső jogviszonyba, szövetkezeti tagként munkaviszonyban vagy vállalkozási jellegű jogviszonyban végez munkát, továbbá aki díjazás ellenében munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében (bedolgozói, megbízási, felhasználási szerződés alapján, segítő családtagként, stb.) végez munkát, a társadalombiztosítási ellátások köréből e jogviszony alapján baleseti ellátásra, baleseti egészségügyi szolgáltatásra, baleseti táppénzre, illetve baleseti járadékra; valamint egészségügyi szolgáltatásra jogosult.

4. Rokkant munkavállalók biztosítása

A társadalombiztosítás keretében rokkantsági nyugdíjra az jogosult, aki *a)* egészségromlás, illetőleg testi vagy szellemi fogyatkozás következtében munkaképességét 67 %-ban elvesztette és ebben az állapotában javulás egy évig nem várható (a továbbiakban: rokkant), *b)* a szükséges szolgálati időt megszerezte, és *c)* rendszeresen nem dolgozik, vagy keresete lényegesen kevesebb a megrokkulás előtti keresetnél. Az öregségi - ideértve az előrehozott öregségi nyugdíj is - és a baleseti rokkantsági nyugdíjas rokkantsági nyugdíjra nem jogosult. Rokkantsági nyugdíj nem állapítható meg annak, aki saját rokkantságát szándékosan okozta, továbbá annak sem, aki a reá irányadó öregségi nyugdíjra jogosító korhatárt elérte, kivéve, ha öregségi nyugdíjra korkedvezmény címén jogosult, vagy rokkantsági nyugdíjat a jogosultság feléledése címén igényel.

A rokkantsági nyugdíjra jogosultság megszűnik, ha a nyugdíjas már nem rokkant, vagy rendszeresen dolgozik és keresete négy hónap óta lényegesen nem kevesebb annál a keresetnél, amelyet a megrokkulás előtti munkakörében rokkantság nélkül elérhetne. Ebben az esetben, ha a rokkant személy biztosítási kötelezettséggel járó jogviszony keretében végez munkát, akkor rá nézve az általános társadalombiztosítási szabályokat kell alkalmazni.

8.4 Nemen alapuló diszkrimináció a szociális biztonsági rendszerben

Mivel - a fentiekből egyértelműen következően - tisztán foglalkozási szociális biztonsági rendszer nincs Magyarországon - ezen ponttól kezdve a további kérdésekre adott válaszok a 79/7/EGK irányelv hatálya alá tartozó - állami, kötelező - szociális biztonsági ellátásokra vonatkoznak.

A rendszer hatálya és a rendszerbe való belépés feltételei vonatkozásában a társadalombiztosítási szabályok között diszkriminatív szabályozást nem találtunk.

A járulékfizetési kötelezettség és a járulékok kiszámítása vonatkozásában a társadalombiztosítási szabályok között - külön kiemelten az anyasági és családi állapotra utaló direkt diszkriminatív szabályozást nem találtunk. Ugyanakkor, található bizonyos indirekt diszkrimináció, ami a férfiak és nők közötti - rendszerint a nők hátrányára - eltérő bérezésből ered. Jogi értelemben nincs sok teendőnk a hivatkozott problémával, mivel ez az állami, kötelező társadalombiztosítás egyik legfontosabb működési elvére utal: a társadalombiztosítási járulék és az ellátás az elveszthető értékhez - a jövedelemhez - igazodik. Következésképpen, ha egy olyan társadalombiztosítási, pénzügyi ellátást veszünk alapul, amelyet mind férfi, mind pedig nő igénybe vehet - akik egyébként azonos jogosultsági feltételekkel rendelkeznek, akkor a fenti elv eredményeként az alacsonyabb jövedelmű igénylő (rendszerint nő) esetén természetesen alacsonyabb lesz az ellátás összege.

A juttatások kiszámítása, a jogosultságok tartama terén az állami, kötelező szociális biztonsági rendszerben a következő diszkriminatív jellegű szabályozásokat találhatjuk:

a) Táppénzre vonatkozó szabályok. Az Egészségbiztosítási törvény¹⁸⁰ 44.§ c) pontjában¹⁸¹ bizonyos mértékig természetesnek fogható fel az anya megjelölés, ugyanis a gyermek szoptatásáról van szó, ugyanakkor meg kell említeni, hogy a szülés és a terhességi-gyermekágy időszakától eltekintve - szükség esetén - az apák is képesek elvégezni a gyermek ápolásával, gondozásával - beleértve a nem természetes úton (anyatej emlőn keresztül történő táplálása) történő szoptatást is - kapcsolatos feladatokat. Álláspontunk szerint a c) pontban kizárólag csak az "anyát" említeni bizonyos mértékig diszkriminatív. Továbbá, az idézett törvény d) pontjában¹⁸² említett "egyedülálló apa" kitétel -mint az korábban már jeleztük - szintén aggályos, ugyanis az egy évesnél fiatalabb gyermek ápolását nemcsak az egyedülálló apának kellene megengedni.¹⁸³

b) A Társadalombiztosítási nyugdíjról rendelkező törvény 39. §-a szabályozza az "arányosan elismerhető szolgálati idő" jogintézményét. Ennek értelmében, "ha a biztosítottak a biztosítási kötelezettséggel járó jogviszonya keretében - ide nem értve a Munka Törvénykönyve értelmében teljes, illetőleg az adott munkakörre irányadó, jogszabályban meghatározott munkaidőben foglalkoztatottakat - elért nyugdíjjáradék-alapot képező keresete, jövedelme a külön jogszabályban meghatározott minimálbérnél kevesebb, akkor 1996. december 31-ét követően a biztosítási időnek is csak az arányos időtartama vehető szolgálati időként figyelembe. Ebben az esetben a szolgálati idő és a biztosítási idő aránya azonos a nyugdíjjáradék alapját képező kereset, jövedelem és a mindenkor érvényes minimálbér arányával." Ez a szabályozás alkalmat teremthet az indirekt diszkriminációra, ugyanis az alacsonyabban fizetett állásokban sok esetben nők dolgoznak.

c) A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban: Flt.) 2. cikkelye szerint "a foglalkoztatás elősegítése és a munkanélküliek ellátása során nem szabad hátrányos megkülönböztetést tenni a munkavállalók között" többek között nemük miatt. Ugyanakkor családi állapot szerinti diszkriminációt tartalmaz a Flt. munkanélküli járadékra való jogosultság feltételeit előíró 25. szakasz (1) bekezdésének d) pontja, amely a munkaügyi központtal történő együttműködés értékelése, azaz a "megfelelo munkahely" elfogadása szempontjából a munkahelyet akkor minősíti "megfelelőnek", ha "a munkahely és a lakóhely közötti naponta - tömegközlekedési eszközzel - történő oda és visszautazás ideje a három órát, illetve tíz éven aluli gyermeket nevelő nő és tíz éven aluli gyermeket egyedül nevelő férfi munkanélküli esetében a két órát nem haladja meg".

d) Az emberi reprodukcióra irányuló különleges eljárások végzésére vonatkozó, valamint az ivarsejtekkel és embriókkal való rendelkezésre és azok fagyasztva tárolására vonatkozó részletes szabályokról szól a 30/1998. (VI. 24.) NM rendelet. Az Alkotmánybíróság elé beterjesztett kérelmében az indítványozó a fenti Rendelet 8. § (2) bekezdés c) pontja alkotmányellenességének megállapítását és megsemmisítését kezdeményezte. Álláspontja szerint a támadott szabályozás sérti az Alkotmánynak a társadalombiztosítási ellátáshoz való jogot deklaráló 70/E. § (2) bekezdését és az életkor szerinti diszkrimináció tilalmát tartalmazó 70/A. §-át, mert kizárja a 60. életévüket betöltött férfiakat abból, hogy a kötelező egészségbiztosítás terhére vegyenek igénybe egyes, az emberi reprodukcióra irányuló beavatkozásokat. Az indítványozó kifogásolta, hogy a szabályozás nem csupán a férfi biológiai alkalmasságától teszi függővé az egészségügyi szolgáltatást, hanem életkorától is.¹⁸⁴ Az Alkotmánybíróság a kifogásolt jogszabályhelyet hatályon kívül helyezte.

¹⁸⁰ 1997. évi LXXXIII. törvény

¹⁸¹ "Ebtv. 44. § c) pont: "az anya, ha kórházi ápolás alatt álló egyévesnél fiatalabb gyermekét szoptatja".

¹⁸² "Ebtv. 44. § d) pont: "az anya vagy az egyedülálló apa, ha egyévesnél fiatalabb beteg gyermekét ápolja"

¹⁸³ Érdemes megjegyezni, hogy ennek a paragrafusnak az e) pontjában már a "szülő" megnevezést alkalmazza.

¹⁸⁴ 18/2001. (VI. 1.) AB határozat

A fentiekén kívül a 7/1998. (III. 18.) AB határozat (az egyes foglalkozások diszkriminatív elnevezéséről) és a 39/1999. (XII. 21.) AB határozat (a nyugdíjkorhatárok emelésénél tapasztalható nemek szerinti eltérésekről) is foglalkozott a juttatások megállapításával, ill. összegének kiszámításával kapcsolatos diszkriminációs szabályozással.

Új jogi szabályozás esetén napjainkban a jogalkotók következetesen ügyelnek arra, hogy az új jogszabályok esetén ne kerüljön a normaszövegbe diszkriminatív rendelkezés.

8.5 Az egyenlo bánásmód elvével ellentétes rendelkezések

Mivel nincs tisztán foglalkozási szociális biztonsági rendszer, ezért az állami rendszert vizsgáljuk. A biztosításban résztvevo személyek meghatározásánál nincs diszkrimináció.

A munkavállalói szociális biztonsági rendszerben való részvétel kötelezo vagy választható jellegének megszabásánál sincs különbségtétel.

Nincs olyan szabály, mely a rendszerbe történő belépés korhatárát vagy a munkaviszony vagy a rendszerben való tagság minimális időtartamát különböztetve határozná meg.

A járulékfizetés visszatérítésének szabályozása esetén sincs diszkriminatív rendelkezés abban az esetben, amikor a munkavállaló anélkül lép ki a rendszerből, hogy teljesítette volna azokat a feltételeket, amelyek számára később hosszú távú ellátásokat garantálnak.

A juttatások megadásának feltételei terén szintén nem található diszkriminatív szabályozás.

Korábban Magyarországon eltérő nyugdíjkorhatár vonatkozott a nők (55 év) és a férfiakra (60 év). Szakítva ezzel a gyakorlattal az 1997-es nyugdíjtörvények (társadalombiztosítási nyugdíj és a kötelezo magánnyugdíj) egységesen 62 évben határozták meg a nyugdíjkorhatárt.¹⁸⁵ Napjainkra csak a kordedvezményes nyugdíj¹⁸⁶ (társadalombiztosítási nyugdíjról rendelkezo törvény 8.§.) esetén maradt fenn diszkriminatív szabályozás. Ennek értelmében, “az igénylőre irányadó öregségi nyugdíjkorhatárhoz képest 2 évi kordedvezményben részesül a) az a férfi, aki legalább tíz és az a nő, aki legalább nyolc éven át kordedvezményre jogosító munkakörben dolgozott. A kordedvezmény további egy-egy év a) a kordedvezményre jogosító munkakörben végzett minden újabb öt-, nőnél négyévi munka után.”

A szülési szabadság vagy más, jogszabály vagy megállapodás révén biztosított és a munkáltató által családi okok miatt fizetett szabadság időszakára vonatkozó jogosultságok fenntartásának vagy megszerzésének felfüggesztése terén sem tapasztalható diszkriminatív szabályozás.

Eltérő szintű munkavállalói juttatásokat nem határoznak meg, csak abban az esetben, ha az igénylőknek az ellátás alapjául szolgáló jövedelmük tér el. Ez pedig a jövedelemhez igazodó ellátás alapelveiből következik.

Nem található olyan megoldás a magyar jogrendszerben, hogy eltérő normákat szabnak meg a férfiak és nők számára, vagy csak az egyik meghatározott nemhez tartozó munkavállalókra nézve szabnak meg normákat.

A munkáltatói hozzájárulásnak sem léteznek eltérő szintjei. Minden biztosított személy esetén azonos a járulék %-os mértéke. Természetesen a jövedelmek eltéréseinek függvényében változik a befizetett járulék összege.

¹⁸⁵ Az átmeneti idoszakra vonatkozó eltérések – a korábbi nemek szerint eltérő nyugdíjkorhatárból következő - ideiglenes fennmaradásával az Alkotmánybíróság is foglalkozott (28/2000. (IX. 8.) AB határozat “B” pontja) Határozatában kimondta, hogy ezen ideiglenes szabályok nem alkotmányellenesek. A 32/1997. (V. 16.) AB határozat az elorehozott öregségi nyugdíj megállapításánál a szülés, ill. gyermek nevelése okán elismerhető szolgálati idő nemenkénti eltérését semmisítette meg.

¹⁸⁶ A kordedvezményes nyugdíj jelenlegi (diszkriminatív) szabályozása eloreláthatólag 2003. Január 1-ig marad fenn.

8.6 Jogi lehetőség a foglalkozási szociális biztonsági rendszerekben az olyan rendelkezések semmissé nyilvánítására, melyek ellentétesek az egyenlo bánásmód elvével. Jogi lehetőség az igények bírói úton történő érvényesítésére. Azon munkavállalók védelme, akiket az egyenlo bánásmód elvének betartása érdekében tett panasz miatt a munkáltató elbocsát

Mivel az egyenlo esélyek biztosítása Alkotmányos alapkövetelmény, az egyenlo bánásmód elvével ellentétes rendelkezések semmissé nyilvánítása ügyében elsősorban az Alkotmánybírósághoz lehet fordulni.

Természetesen rendelkezésre áll a bírói út az egyenlo bánásmód elve megsértése esetén, a többfokozatú bírósági jogorvoslati rendszer működik. Ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy – tudomásunk szerint - eddig ilyen tárgyú ügyben még nem született jogeros ítélet.

A munkavállalók elbocsátás elleni védelmével kapcsolatban a munkajogban (Mt. 100.§) található - a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetére alkalmazandó - védo szabályok. Ennek értelmében, *“ha a bíróság megállapítja, hogy a munkáltató a munkavállaló munkaviszonyát jogellenesen szüntette meg, a munkavállalót - kérelmére - eredeti munkakörében kell továbbfoglalkoztatni. A munkáltató kérelmére a bíróság mellozi a munkavállaló eredeti munkakörbe történő visszahelyezését, feltéve, ha a munkavállaló továbbfoglalkoztatása a munkáltatótól nem várható el. Nem mellozheti a bíróság az eredeti munkakörbe való visszahelyezést, ha a munkáltató intézkedése a hátrányos megkülönböztetés tilalmába (Mt. 5. §) ütközik.”*

ÖSSZEGZÉS ÉS JAVASLATOK

A foglalkozási szociális biztonsági rendszerekre vonatkozó irányelvvel kapcsolatban – a fentiekben írottak miatt - nincs külön megjegyzésünk.

A vizsgált állami, kötelezo szociális biztonsági rendszerekkel kapcsolatban megállapítható, hogy a nemek közötti – direkt, illetve indirekt - diszkriminatív szabályozás túlnyomó részében eltunt a magyar jogszabályokból. Ez részint az európai unióhoz való csatlakozási folyamat következménye (a jogalkotó összhangba kívánja hozni a belso jogot a Közösségi normákkal), illetve az Alkotmánybíróság következetes gyakorlatának tulajdonítható. Ugyanakkor továbbra is törekedni kell a fentiekben jelzett – még diszkriminatívnak mondható – jogszabályhelyek folyamatos kiiktatására. Ugyancsak kívánatos a jogi ellenorzo mechanizmusok kiteljesítése, továbbá az állampolgárok egyenlo esélyekre vonatkozó érzékenységeinek a növelése. Meglátásunk szerint a vizsgált magyar szociális jogi normarendszer túlnyomó többségében megfelel az európai uniós elvárásoknak, ugyanakkor a gyakorlat, a jogszabályok tényleges végrehajtása és a jogérvényesítés még sok fejlesztést igényel. A szociális biztonsági ellátórendszerrel szembeni elvárás, hogy a jogállam kereti között minél szélesebb körü információval lássa el a hozzá forduló igényloket. Ennek a szolgáltató típusú közigazgatási tevékenységnek az ellátása csak úgy képzelhető el, ha az ügyintézők megfelelő szakmai képzettségben részesülnek, és pontosan megértik az egyenlo esélyek érvényesítésének fontosságát. Ennek egyenes következménye, hogy a hozzájuk forduló ügyfelek számára nem kizárólag csak szorosan vett szakmai információkat nyújtanak, hanem elosegítik az egyenlo bánásmódon alapuló ellátások megszerzését.

ÁLTALÁNOS AJÁNLÁSOK

A vizsgált területekkel kapcsolatban megállapíthatjuk, hogy a magyar jogi szabályozás egy-két konkrét jogszabályi rendelkezés kivételével - összességében megfelel a vonatkozó irányelvek kívánalmainak. Mindazonáltal, ki kell hangsúlyoznunk, hogy a releváns jogszabályok legtöbbje általánosságban foglalkozik a diszkriminációval és a nemek között diszkrimináció azon faktorok (pl.: faj, vallás) egyikeként jelenik meg, melyek alapját képezhetik (jogtalan) diszkriminációnak. Döntő jelentőségű az irányelvek tényleges végrehajtása perspektívájából, hogy a politika, jogalkalmazás, gazdaság, közigazgatás és a civil szféra szerepei megértsék és tisztában legyenek azzal, hogy ezen direktívák valódi célja a nők társadalmi esélyegyenlőségéhez való hozzájárulás.

Ezért elsősorban nem a jogszabály-változtatásokat szorgalmazzuk, hanem annak elősegítését, hogy a de facto harmonizációnak, az egyenlő bánásmód tényleges érvényesülésének tegyünk eleget.

Tanulmányunkban rámutattunk, hogy nincsenek információk az irányelvekkel kapcsolatos tudatosságról (az integrációs ismeretszint viszont a közepesnél is alacsonyabb, így az irányelvekre vonatkoztatva sejthetjük, hogy a helyzet ennél is rosszabb). Ennek megoldására, illetve a tudatosság változásának mérésére időszakonkénti közvélemény-kutatások szervezését javasoljuk, a trendek megismerése érdekében. Külön is javasoljuk a nők és férfiak esélyegyenlőségére vonatkozó irányelvekkel kapcsolatos társadalmi tudatosság trendjeinek vizsgálatát.

Szintén javasoljuk az irányelvekről való megfelelő tájékoztatást, melynek eszköze lehet különböző információs anyagok készítése - melyek kitérnek az irányelvekből következő jogokra is -, illetve ezek célzott terjesztése. (Például a vállalkozói igazolvány kiadásakor, gyermek születésekor, nyugdíjba vonuláskor az érintett tájékoztató anyagokat kaphatna a vonatkozó irányelvekből fakadó jogairól). Az információátadás hatékony eszköze lehet ezen túl egy - az egyenlő esélyek témájában szervezett - professzionális médiakampány.

Mivel a csatlakozás során számos olyan probléma merül fel, melyek kezelésében, megoldásában az Európai Unió tagállamai már tapasztalatokkal rendelkeznek, javasoljuk olyan rendezvények, konferenciák szervezését, amik e tapasztalatok átadását, magyarországi hasznosítását szolgálják.

Mivel hazánkban a jogérvényesítés csak töredékesen működik, javasoljuk ennek hatékonyabbá tételét. Ezt szolgálná többek között a jogérvényesítést segítő intézmények, jogsegélyszolgálatok létrehozása, melyek információátadó és tanácsadó funkciót is ellátnának.

A jogalkalmazók számára fontosnak tartjuk képzések szervezését egyrészt az egyenlő bánásmód témájában általában, másrészt pedig a konkrét irányelvek vonatkozásában.

Hasonlóképpen fontosnak tartjuk a jogalkotók folyamatos képzését is annak érdekében, hogy a kodifikáció során ne csak az irányelvek betűjét, hanem annak szellemét is érvényre juttassák.

Mivel egy jelenségről nem kaphatunk reális képet megfelelő adatok nélkül, javasoljuk az irányelvek által érintett kérdésekben a statisztikai adatgyűjtést, nemek szerinti bontásban.

Javasoljuk továbbá a témában születendő kutatások, felmérések tanulmányok támogatását, illetve pozitív akciók indítását.

Végezetül, ismételtet megjegyezzük, hogy a Magyarországon élő nők számára az Unió csatlakozása akkor jelentheti az életminőség jelentős javulását, ha a de jure harmonizáció mellett a de facto változások is célként fogalmazódnak meg. Más szavakkal a nők számára a direktívák betűjénél is nagyobb jelentősége van annak, hogy azok szelleme hatást gyakoroljon a mindennapok valóságára.

MELLÉKLET

I. Felhasznált jogforrások

Törvények:

1949. évi XX. törvény A Magyar Köztársaság Alkotmánya
1952. évi III. törvény A polgári perrendtartásról
1957. évi IV. törvény Az államigazgatási eljárás általános szabályairól
1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről [Egységes szerkezetben a Ptk. hatálybalépéséről és végrehajtásáról szóló 1960. évi 11. törvényerejű rendelettel (a továbbiakban: Ptké.) és a Ptk. módosításáról és egységes szövegéről szóló 1977. évi IV. törvény hatálybalépéséről és végrehajtásáról rendelkező 1978. évi 2. törvényerejű rendelettel (a továbbiakban: Tvr.).]
1989. évi II. törvény Az egyesülésről
1990. évi V. törvény Az egyéni vállalkozásról
1991. évi IV. törvény A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
1992. évi XXIII. törvény A köztisztviselők jogállásáról
1992. évi XXII. törvény A Munka törvénykönyvéről
1992. évi XXXIII. törvény A közalkalmazottak jogállásáról
1993. évi III. törvény A szociális igazgatásról és szociális ellátásokról
1993. évi LXXIX. törvény A közoktatásról
1993. évi LXXVI. törvény A szakképzésről
1993. évi XCIII. törvény A munkavédelemről
1993. évi XCVI. törvény az Önkéntes Kölcsönös Biztosító Pénztárakról
1994. évi LXXX. törvény Az ügyészségi szolgálati viszonyról és az ügyészségi adatkezelésről
1995. évi CXVII. törvény A személyi jövedelemadóról
1996. évi LXXV. törvény A munkaügyi ellenőrzésről
1996. évi XLIII. törvény A fegyveres szervek hivatásos állományú tagjainak szolgálati viszonyáról
1997. évi CLIV. törvény Az egészségügyről
1997. évi LXVII. törvény A bírák jogállásáról és javadalmazásáról;
1997. évi LXXX. törvény A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről, egységes szerkezetben a végrehajtásáról szóló 195/1997. (XI. 5.) Korm. rendelettel
1997. évi LXXXI. törvény A társadalombiztosítási nyugellátásról, egységes szerkezetben a végrehajtásáról szóló 168/1997. (X. 6.) Korm. rendelettel
1997. évi LXXXII. törvény A magánnyugdíjról és a magánnyugdíjpénztárakról
1997. évi LXXXIII. törvény A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól, egységes szerkezetben a végrehajtásáról szóló 217/1997. (XII. 1.) Korm. rendelettel
1997. évi XXXI. törvény A gyermekek védelméről és a gyámügyi igazgatásról
1998. évi LXVI. törvény Az egészségügyi hozzájárulásról
1998. évi LXXII. törvény A külföldiek önálló vállalkozóként történő gazdasági célú letelepedéséről
1998. évi LXXXIV. törvény a családok támogatásáról, egységes szerkezetben a végrehajtásáról szóló 223/1998. (XII. 30.) Korm. rendelettel
1998. évi XXVI. törvény A fogyatékos személyek jogairól és esélyegyenlőségük biztosításáról
1998. évi XXXIX. törvény a társadalombiztosítás pénzügyi alapjainak és a társadalombiztosítás szerveinek állami felügyeletéről
1999. évi C. törvény Az Európai Szociális Karta kihirdetéséről
2000. évi LVII. törvény A férfi és női munkaadóknak egyenlő értékű munka esetén járó egyenlő díjazásáról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1951. évi 34. ülészakán elfogadott 100. számú Egyezmény kihirdetéséről
2000. évi LX. törvény a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1958. évi 42. ülészakán elfogadott 111. számú Egyezmény kihirdetéséről
2000. évi LXII. törvény A foglalkoztatáspolitikáról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1964. évi 48. ülészakán elfogadott 122. számú Egyezmény kihirdetéséről

2000. évi LXXI. tv a nemzetközi munkaügyi normák alkalmazásának elmozdítása érdekében folytatott háromoldalú tanácskozásokról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1976. évi 61. ülészakán elfogadott 144. számú Egyezmény kihirdetéséről

Rendeletek:

202/1996. (XII. 3) Korm. rend. az egészségügyi hozzájárulásról szóló 1996. évi LXXXVIII. törvény végrehajtásáról
150/1991. (XII.4.) Korm. rend. a bányásznyugdíjról
18/1995. (VI. 6) IKM rend. az ipari és kereskedelmi szakképesítések szakmai és vizsgakövetelményeiről
19/1997. (XII. 18.) MüM rend. a kollektív szerződések regisztrálási rendjéről és az ezzel kapcsolatos adatszolgáltatási kötelezettségről
224/2001. (XI. 21.) Korm. rend a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) megállapításáról
199/1998. (XII. 4.) Korm. rend. a köztisztviselők továbbképzéséről és a közigazgatási vezetők képzéséről
20/1994. (XI. 15.) NM rend. a szülésznőképzés szakmai követelményeiről
218/1999. (XII. 28.) Korm. rend. az egyes szabálysértésekről
24/1994. (II. 25.) Korm. rend. a bedolgozók foglalkoztatásáról
27/1995. (VII. 25.) NM rend. a foglalkozás-egészségügyi szolgáltatásról
31/1999. (VIII. 13.) OM rend. az ifjúsági védono szakirányú továbbképzési szak képesítési követelményeiről
33/1998. (VI. 24.) NM rend. a munkaköri, szakmai, illetve személyi higiénés alkalmasság orvosi vizsgálatáról és véleményezéséről
45/1999. (XII. 13.) OM rend. a szakképzés megkezdésének és folytatásának feltételeiről
5/1993. (X. 26) MüM rend. a munkavédelemről szóló 1993. évi XCII. tv végrehajtásáról
5/1995. (II. 8.) NM rend. a körzeti védono szolgálatról
5/2001. (I. 16.) FVM rend. a növényvédelmi tevékenységről
6/1986. (VI. 26) IM rend. a költségmentesség alkalmazásáról a bírósági eljárásban
6/1987 (VI. 24) EÜM rend. a keszonmunkákról
6/1992. (VI. 27.) MüM rend. a munkavállalók ágazatközi besorolási rendszeréről
6/1996. (VII. 16.) MüM rend. a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaeropiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról
64/1994. (XII. 15.) FM rend. a szakmai követelmények kiadásáról
7/1993. (XII. 30.) MüM rend. az Országos Képzési Jegyzékről
9/1996. (XII. 20.) MüM rend. a munkaeropiaci szervezet irányításáról, a szervezetbe tartozó egyes szervek hatásköréről és egyes szervezeti kérdésekről

Határozatok

1059/1999. (V. 28:9 Korm. határozat a Noképviselési Tanács létrehozásáról
1005/2000. (I. 18.) Korm. határozat a köztisztviselők elomeneteli rendszer közszolgálati életpályává történő átalakításának feladatairól

Egyéb jogforrások

Az Alkotmánybíróság döntései 1992-2000 (idézve: 7/1998 AB határozat)
A Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának Állásfoglalásai (idézve: MK 19, MK 23, MK 57, MK 97)
Munkajogi tárgyú Bírósági Határozatok 1992-2000 (idézve: BH 1992.61, 1993.772, 1994.350, 1995. 377, 1995.612, 1995.739, 1996.667, 1997.608, 1998.610, 1999.329, 1999.474, 2000.227)
A Monori Városi Bíróság 3. P.21.321/1997/13.számú ítélete

II. Bibliográfia

- 1999. évi létszám-, bér- és kereseti adatok - Költségvetési szféra*; OMKMK Munkaügyi Adattár, 2000. évi 3. szám
- 1999. évi létszám-, bér- és kereseti adatok - Nemzetgazdaság összesen*; OMKMK Munkaügyi Adattár, 2000. évi 1. szám
- 1999. évi létszám-, bér- és kereseti adatok - Vállalkozás*; OMKMK Munkaügyi Adattár, 2000. évi 2. szám
- 1999. évi létszám-, bér- és kereseti adatok területi feldolgozásai*; OMKMK Munkaügyi Adattár, 2000. évi 4. szám
- A munkaero-felmérés idosorai 1999-2000*. Budapest: KSH, 2001.
- A munkaeropiac keresletét- és kínálatát alakító folyamatok - Munkaeropiaci helyzetjelentés*. Budapest: OMKMK, A "Közösen a Jövő Munkahelyeiért" Alapítvány kiadványa, 2000.
- A nok munkaero -piaci helyzete*. Budapest: KSH, 2001.
- Assisting spouses of the self-employed, Report of the two round tables organised by the European Commission in Brussels on 7 February and 23 and 24 June 1997*. Brussels: European Commission, 1997.
- Az Európai Unió és a magyar közvélemény*. Budapest: Szonda Ipsos, 2000. április
- Barnard, Catherine: *EC Employment Law*. Oxford: Oxford University Press, 2000.
- Bitskey Botond: *Az Alkotmánybíróság diszkriminációs gyakorlata, különös tekintettel a férfiak és nok egyenjogúságára, valamint a munka világára vonatkozóan*. Budapest, 2000. Kézirat
- Burrows, Noreen - Mair, Jane: *European social law*. London: John Wiley and Sons, 1996.
- Cairns, Walter: *Introduction to European Union Law*. Budapest: Co-NEX, 1999.
- CompLex CD Jogtár*. Budapest: KJK-Kerszöv, 2002
- Családbarát Munkahely*. Budapest: Szociális és Családügyi Minisztérium Noképviselési Titkárság, 2000
- Earning differentials between men and women - Study based on the Structure of earning survey (SES)*. Luxembourg: European Commission Employment & Social Affairs; Office for Official Publications of the European Communities, 1998.
- Ékes Ildikó: *Az önfoglalkoztatás helyzete Magyarországon*. Budapest, 2000. Kézirat
- Ellis, Evelin: *EC Sex Equality Law*. Oxford: Clarendon Press, 1998. second edition
- Esélyegyenlőség és kollektív alku az Európai Unióban 2. A helyzet feltárása*. Budapest: OFA, 2000.
- Fellépés a munkáltató sérelmezett intézkedése ellen - Munkaügyi jogvita a munkáltató és a munkavállaló között*. Tájékoztató. Budapest: Szociális és Családügyi Minisztérium Noképviselési Titkárság, 1999.
- Fundamentum (Az emberi jogok folyóirata)* 1998. 1-2. szám
- Günter Weber: "Az Európai Bíróság és a nemek közötti hátrányos megkülönböztetés a munka világában". *Jogtudományi Közöny*, 1996. április, 181-186. oldal

Gyulavári Tamás - Kardos Gábor (szerk.): *Szociális jogok az Európai Unióban, Az Európai Bíróság esetjoga*. Budapest: AduPrint, 1999.

Gyulavári Tamás (szerk.): *Egyenlo esélyek és jogharmonizáció*. Budapest: MüM Egyenlo Esélyek Titkársága, Integrációs Stratégiai Munkacsoport, 1997.

Gyulavári Tamás (szerk.): *Az Európai Unió szociális dimenziója*. Budapest: Szociális és Családügyi Minisztérium, 2000.

Gyulavári Tamás - Kardos Gábor (szerk.): *A nők és férfiak közötti esélyegyenlőség az európai közösségi és a magyar jogban - Jogharmonizációs javaslat*. Budapest: INDOK, 2000.

Gyulavári Tamás - Kardos Gábor (szerk.): *Egyenlobben! A nők és férfiak esélyegyenlősége az Európai Unióban és Magyarországon*. Budapest: INDOK, 2000.

Hamza Eszter- Miskó Krisztina-Tóth Erzsébet: *Az agrárfoglalkoztatás jellemzői, különös tekintettel a nők munkaerőpiaci helyzetére (1990-2000)*. Budapest: AKII, 2001. 9. szám

Kardos Gábor: "A nemek közötti egyenlo bánásmód". In: Gyulavári Tamás - Kardos Gábor (szerk.): *Szociális jogok az Európai Unióban*. Budapest: Adu Print, 1999.

Kardos Gábor. "A nemi diszkrimináció értelmezésének egyes kérdései". In: Gyulavári Tamás (szerk.): *Egyenlo esélyek és jogharmonizáció*. Budapest: ISM-MüM, 1997.

Károlyi Géza: "Gondolatok az egyéni vállalkozás szabályozásáról". *Magyar Jog* 1994/4.

Kende Tamás (szerk.): *Európai közjog és politika*. Budapest: Osiris, 1995.

Király Miklós: *A diszkrimináció tilalma az Európai Bíróság joggyakorlatában*. Budapest: Akadémia Kiadó, 1998.

Kis- és közepes vállalkozói konjunktúra-jelentés. Budapest: Kisvállalkozás-fejlesztési Intézet, 2000.

Legfrissebb Adatok: Foglalkoztatottság és munkanélküliség, 2000. október-december. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal, 2001.

Lehoczkyné Kollonay Csilla: "Az egyenlo bánásmód elve az Európai Unió elsodleges és másodlagos jogában" In.: Gyulavári Tamás (szerk.): *Egyenlo esélyek és jogharmonizáció*. Budapest: MüM-ISM, 1997.

Létszám és kereset a nemzetgazdaságban. Budapest: KSH, 2001.

Lévai Katalin - Kiss Róbert - Gyulavári Tamás (szerk.): *Vegyesváltó - Pillanatképek nőkrol, férfiakról*. Budapest: Egyenlo Esélyek Alapítvány, 1999.

Lévai Katalin - Tóth István György (szerk.): *Szerepváltozások - Jelentés a nők helyzetéről 1997*. Budapest: TÁRKI, Munkaügyi Minisztérium Egyenlo Esélyek Titkársága, 1997.

Lewis, Jackie: "Az út Amszterdamig". In: Mocsonaki László - Sándor Bea: *Amszterdam után: A szexuális orientáció az Európai Unióban és Magyarországon*. Budapest: Háttér, 2000.

Magyar Statisztikai Évkönyv 1999. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal, 2000.

Magyarország IV és V. kormányzati jelentése az ENSZ számára a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről. Budapest: Szociális és Családügyi Minisztérium, 2000.

Magyarország mezőgazdasága a 2000. évben. Az Általános Mezőgazdasági Összeírás tapasztalatai. Budapest: KSH, 2000, 6, 15. oldal

Mocsonaki László - Sándor Bea: *Amszterdam után: A szexuális orientáció az Európai Unióban és Magyarországon*. Budapest: Háttér, 2000.

Munkaero-piaci jellemzők 2000 IV. negyedévében és a 2000. évben. Budapest: Központi Statisztikai Hivatal, 2001.

Nacsa Beáta. "A hátrányos megkülönböztetés tilalma a magyar munkajogi gyakorlatban, A jogharmonizáció követelményei és a hazai jogszemlélet". In: Lévai Katalin - Kiss Róbert - Gyulavári Tamás (szerk.): *Vegyesváltó*. Budapest: Egyenlo Esélyek Alapítvány, 1999.

Nagy Beáta: "Üzletasszonyok és üzletemberek: férfi és női vállalkozók az 1990-es évek elején". In: Lengyel György (szerk.): *Vállalkozók és vállalkozói hajlandóság*. Budapest: BKI, 1996. 117-145. oldal

Nagy Gyula: *A női munkaero-piaci helyzete*. Budapest: OMKMK, 2000.

Nemeskéri Gyula - Csizmadia Péter: "Nőkkel szembeni diszkrimináció a munkakörök értékelésén és összehasonlításán alapuló személyzeti rendszerekben". *Munkaügyi Szemle*, 2000. április

Női-férfi kereseti különbségek Magyarországon 1986-1996. Budapest: OMKMK, 2000.

Nők a rendszerváltásban. UNICEF MONEE Project Regionális Monitoring Jelentés No. 6, 1999. Budapest: Szociális és Családügyi Minisztérium, 1999.

Nők és férfiak közötti esélyegyenlőség az Európai Unióban és Magyarországon. Budapest: A Magyar Köztársaság Külügyminisztériuma, 2000.

Nők és férfiak Magyarországon. 2000. Budapest: KSH, SZCSM, 2001.

Peszlen Zoltán: "Próbálok a diszkrimináció ellen". In: Lévai Katalin - Kiss Róbert - Gyulavári Tamás: *Vegyesváltó*. Budapest: Egyenlo Esélyek Alapítvány, 1999.

Pongrácz Tiborné – S. Molnár Edit: *Család és munka – értékek és aggodalmak a rendszerváltás után*. Budapest: KSH NKI Kutatási Jelentések 62. 2000/1.

Pongrácz Tiborné - Tóth István György (szerk.): *Szerepváltozások - Jelentés a nők és férfiak helyzetéről 1999*. Budapest: TÁRKI, Szociális és Családügyi Minisztérium Nőképviselési Titkársága, 1999.

Presidency Conclusions, Nice European Council Meeting, 7-9 December 2000, Annex I, European Social Agenda. <http://europa.eu.int/council/off/conclu/dec2000/dec2000-en.htm>, p. 16.

Report from the Commission on the implementation of Council Directive 92/85 EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the health and safety at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding. Brussels: Commission of the European Communities, 1999. COM (1999) 100 final

Report on Member States legal provisions to combat discrimination. Brussels: European Commission, 2000.

Sándor Judit: "Veszélyes munkahelyi viszonyok, avagy női 'foglalkozási ártalmak' ". *Lege Artis Medicinae* 6 (5-6), 1996, 380-384. oldal

Scharle Ágota: "Önfoglalkoztatás, munkanélküliség és családi vállalkozások Magyarországon". *Közgazdasági Szemle*, 2000. március

Schiek, Dagmar: "Positive action before the European Court of Justice - New conceptions of equality in Community law?". *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. Volume 16/3, 2000, p. 254.

Sejál, Parmar: “Az Amszterdami Szerződés. In: Mocsonaki László - Sándor Bea: *Amszterdam után: A szexuális orientáció az Európai Unióban és Magyarországon*”. Budapest: Háttér, 2000.

Sexual harassment at the workplace in the European Union. Luxembourg: European Commission Employment & Social Affairs; Office for Official Publications of the European Communities, 2000.

Sipos Katalin: “Az Európai Unió szociálpolitikája. Szociális jogok Maastricht előtt és után”. *Acta Humana*, 1996/22-23.

Seres Éva: *A munkaügyi felügyelő szerepe és lehetőségei a nemek közötti esélyegyenlőség megvalósulásában*. Budapest: Szociális és Családügyi Minisztérium, 2000.

Transformation of labour and future of labour law in Europe, Final Report. Brussels: European Commission, 1999

Watson, Philippa: “Social policy after Maastricht”. *Common Market Law Review*. 1993/30.

Women and work - Report on existing research in the European Union. Luxembourg: European Commission Employment & Social Affairs; Office for Official Publications of the European Communities, 1997.

Working Time Patterns in the European Union: Policies and Innovations from a Gender Perspective - Report of the European Commission's Group of Experts on "Gender and employment", medium-term community Action Programme on Equal Opportunities for Women and Men. Luxembourg: European Commission Employment & Social Affairs; Office for Official Publications of the European Communities, 1998.